

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Références

- ▶ Code général de la fonction publique
- ▶ Code du travail : articles L 6221-1 à L 6226-1, D 6221-1 à R 6227-10
- ▶ 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
- ▶ Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie
- ▶ Loi n°2014-288 du 05 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale
- ▶ Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel
- ▶ Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- ▶ Décret n° 2009-596 du 26 mai 2009 relatif à la suppression de la limite d'âge pour les travailleurs handicapés en contrat d'apprentissage
- ▶ Décret n° 2011-1924 du 21 décembre 2011 relatif à l'enregistrement des contrats d'apprentissage
- ▶ Décret n° 2017-199 du 16 février 2017 relatif à l'exécution du contrat d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial
- ▶ Décret n° 2018-1173 du 19 décembre 2018 portant relèvement du salaire minimum de croissance
- ▶ Décret n° 2018-1347 du 28 décembre 2018 relatif à la rémunération des apprentis
- ▶ Décret n° 2019-1489 du 27 décembre 2019 relatif au dépôt du contrat d'apprentissage
- ▶ Décret n° 2020-478 du 24 avril 2020 relatif à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial
- ▶ Décret n° 2020-280 du 28 février 2022 relatif aux modalités de versement aux centres de formation des apprentis des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant par le Centre nationale de la fonction publique territoriale
- ▶ Circulaire DGEFP-DGT n° 2007-04 du 24 janvier 2007 relative à la rémunération applicable aux apprentis
- ▶ Circulaire du 8 avril 2015 relative à la mise en œuvre de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial

Principe

- L'apprentissage est une formation en alternance
- La formation théorique dispensée en centre de formation (Centre de Formation d'Apprentis, Lycée professionnel, Université, Maison familiale et Rurale, IUT, EREA, Ecole d'Ingénieurs, Lycée Agricole) alterne avec la formation pratique au sein de la collectivité
- Cette formation débouche sur l'obtention d'un diplôme
- Le niveau des diplômes préparés en apprentissage vont du CAP au bac + 5
- Le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé et s'adresse aux jeunes de 16 à 30 ans
- Pour les personnes en situation en handicap, il n'y a pas de limite d'âge pour intégrer une formation par le biais d'un contrat d'apprentissage
- Il est possible de signer un contrat d'apprentissage dans la fonction publique depuis 1992

1. Rémunération

Le salaire minimum calculé par rapport au SMIC et varie en fonction de l'âge de l'apprenti-e et de l'ancienneté dans le contrat.

CONTRATS CONCLUS A PARTIR DU 1^{er} janvier 2020

(Suppression de l'obligation de la majoration spécifique au secteur public de 10 % et 20 % selon le niveau de diplôme préparé depuis le 07/08/2019 - article 63 de la loi 2019-828)

Contrat initial				
Age	16-17	18-20	21-26	A partir
Année	ans	ans	ans	de 26 ans
1 ^{ère} année	27%	43%	53%	100%
2 ^{ème} année	39%	51%	61%	100%
3 ^{ème} année	55%	67%	78%	100%

A noter :

- ▶ Les apprentis préparant une **licence professionnelle en 1 an** percevront une rémunération au moins égale à la rémunération afférente à une deuxième année d'exécution de contrat.

→ [Circulaire du 24 janvier 2007 n°2007-04](#)

2. Financement

→ A compter de la rentrée 2019, les collectivités ayant recours au contrat d'apprentissage sont exonérées pour une part importante des cotisations sociales.

2.1. **Prise en charge du coût de formation par le CNFPT**

La loi de finances 2022 prévoit un nouveau mode de financement de ces coûts de formation.

- Pour tous les contrats signés dès 2022, le coût de la formation en apprentissage sera **pris en charge à 100% par le CNFPT dans la limite de montants maximums** arrêtés en concertation avec l'Etat et France Compétences ;
- → [Liste des montants maximaux de prise en charge](#)
- En contrepartie, le CNFPT sera attributaire d'une **nouvelle cotisation** dédiée à l'apprentissage à un taux fixé chaque année, dans la limite **de 0,1 %** ;
- La prise en charge financière par le CNFPT sera soumise à un recensement des besoins et à un accord préalable de financement, qui devra intervenir avant la signature du contrat de l'apprenti ;
- Les contrats signés avant le 1er janvier 2022 relèveront toujours de l'ancien dispositif de financement (50 % CNFPT, 50 % Collectivité) ;
- Les collectivités doivent faire une demande d'accord préalable de financement auprès du CNFPT

Pour consulter ce décret, c'est [ici](#).

Ce qu'il faut retenir :

- ▶ Pour les contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2022, les collectivités financent une partie du coût de la formation des apprentis dans les centres de formation. Le CNFPT verse directement sa contribution au centre de formation.
- ▶ Pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2022, le CNFPT verse sa contribution au centre de formation, dans la limite des montants maximaux. Les collectivités verseront une contribution au CNFPT de 0,05 % pour 2022 puis dans la limite de 0.1 % par la suite.



Recensement des besoins en recrutement d'apprentis à effectuer du 22 janvier au 22 mars 2024 sur la [plateforme IEL](#) du CNFPT.



Demande d'accord préalable de financement (APF) à effectuer auprès du CNFPT dans les 3 mois avant le début de l'exécution du contrat déclarée.

2.2. **Aides du FIPHFP**

Le **fonds pour l'insertion de personnes handicapées dans la fonction publique** finance des **aides techniques et humaines**, qui permettent aux employeurs publics de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Tous les employeurs publics même ceux qui emploient moins de 20 agents en équivalent temps plein, peuvent bénéficier de l'ensemble des financements du Fonds.

Indemnisation des coûts salariaux	↩ 80 % du coût salarial brut
Frais de formation de l'apprenti	↩ Plafond de 10 000 € par an sur une durée de 3 ans
Frais d'accompagnement externe de l'apprenti	↩ Plafond de 520 € multiplié par le SMIC horaire brut

Pour en savoir plus :

- ▶ Guide complet des aides du FIPHFP : [cliquez ici](#)

2.3. Calcul du coût salarial d'un.e apprenti.e

Simulateur de calcul de rémunération et d'aides aux employeurs, proposé par le Ministère du travail : [cliquez ici](#)

3. Différentes étapes de la conclusion d'un contrat

3.1. En amont de la conclusion du contrat d'apprentissage

- ▶ La collectivité définit la **fonction** qui sera occupée par le futur apprenti, les **possibilités d'accueil et de tutorat par un maître d'apprentissage**
- ▶ La collectivité recense son recrutement d'apprentis sur la plateforme IEL du CNFPT
- ▶ Le projet est soumis au préalable au **CT**, qui rendra un **avis motivé** sur les conditions d'accueil et de formation des apprentis. Cette instance examine chaque année un rapport sur le déroulement des contrats d'apprentissage → [Saisine CT - Contrat d'apprentissage](#)
- ▶ Le recours à l'apprentissage doit faire l'objet d'une **délibération** qui en fixera les modalités d'organisation et de fonctionnement dans la collectivité → [Délibération permettant le recrutement d'un apprenti](#)
- ▶ La collectivité transmet une [demande d'accord préalable de financement](#) au CNFPT
- ▶ La collectivité désigne un **maître d'apprentissage** justifiant des compétences nécessaires à la transmission efficace des savoir-faire, et doté de qualités pédagogiques et morales. Il doit être **titulaire** :

- Soit d'un titre ou diplôme au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti-e et d'une expérience professionnelle de 1 an en relation avec la qualification visée par l'apprenti-e
- Soit d'une expérience professionnelle de 2 ans en rapport avec la qualification visée par l'apprenti-e
- ▶ Une bonification indiciaire (NBI) de 20 points est attribuée au maître d'apprentissage titulaire
- ▶ Une prime équivalente à une NBI de 20 points, soit environ 92 euros brut, peut être versée au maître d'apprentissage contractuel

3.2. Préalablement à l'embauche

3.2.1. Préparation du dossier administratif du contrat

- ▶ L'employeur **inscrit l'apprenti-e dans un centre de formation**. Il est important de se renseigner auprès de celui-ci sur :
 - Les dates de début et de fin de la formation
 - Le calendrier des cours
 - Les périodes d'examen
 - Le coût éventuel de formation de l'apprenti-e à la charge de l'employeur
- ▶ L'apprenti-e doit obligatoirement passer une **visite médicale d'embauche** auprès de la médecine préventive. Cette visite doit avoir lieu dans un délai de deux mois à compter de la date d'embauche.
- ▶ Si l'apprenti-e est mineur-e, une législation particulière s'applique sur l'organisation du temps de travail et l'utilisation des machines dites « dangereuses » → [Fiche prévention - apprenti\(e\) mineur\(e\) et jeunes travailleurs](#)

L'utilisation de ces machines par un apprenti mineur doit faire l'objet d'une délibération → (voir annexe 3 de la fiche de prévention ci-dessus)

3.2.2. Signature du contrat par les deux parties

- ▶ Le contrat d'apprentissage fait l'objet de **d'un imprimé type** → CERFA n° 10103*09 / notice explicative CERFA n° 51649#05 ([cliquez ici](#))
- ▶ Ces documents peuvent être demandés à la Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (**DDETS**) ou téléchargés sur le site officiel de l'administration française



Vous avez aussi la possibilité de procéder à l'enregistrement du contrat d'apprentissage de façon dématérialisée en effectuant cette démarche en ligne en [cliquant ici](#)

Le contrat d'apprentissage, qui relève du droit privé, doit être signé par l'apprenti-e ainsi que par l'employeur et doit être visé par le centre de formation.



: une convention tripartite émanant du centre de formation est mise en place afin de définir les modalités de la formation ainsi que son coût.

Ne pas oublier :

- ▶ Envoyer au centre de formation la copie du contrat d'apprentissage enregistré par la DDETS pour confirmer l'inscription de l'apprenti-e.

3.2.3. Transmission du dossier complet à la DDETS

Avant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage ou, **au plus tard**, dans les **cinq jours calendaires** qui suivent celui-ci, l'employeur transmet les exemplaires du contrat complet à la DDETS, accompagné du visa du directeur du centre de formation attestant l'inscription de l'apprenti-e à ddets-apprentissage@finistere.gouv.fr



: la convention tripartite doit également être transmise à la DDETS, ainsi que la RQTH si l'apprenti est en situation de handicap.

→ Pièces obligatoires du dossier

Le contrat ayant été établi sur le formulaire CERFA, signé et complété par le centre de formation, ainsi que la convention tripartite.

→ Pièces complémentaires pouvant être demandée par la DDETS

- Le certificat de scolarité obligatoire ou la dérogation à l'obligation scolaire pour les apprenti-es de moins de 16 ans
- La copie du titre autorisant l'apprenti-e de nationalité étrangère à travailler en France
- La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) spécifiant l'orientation en apprentissage aménagé si l'apprenti-e est inscrit en centre de formation

La collectivité conserve une copie de l'intégralité du dossier transmis et remet à l'apprenti-e son exemplaire du contrat et de la convention tripartite.

3.2.4. Déclaration préalable à l'embauche

Elle est obligatoire pour tout salarié y compris les apprentis-es et s'effectue en ligne ([cliquez ici](#)) dans les 8 jours qui précèdent l'embauche et au plus tard le 1^{er} jour de l'embauche.

Cette DPAE permet, entre autres, l'immatriculation de l'apprenti-e auprès de la caisse de sécurité sociale.

3.3. A l'issue du contrat

Si la collectivité souhaite recruter l'apprenti-e à l'issue de son contrat d'apprentissage, elle peut :

- **Recrutement direct** : possible sur les premiers grades des cadres d'emplois de la catégorie C, soit grades C1
- **Recrutement par voie de concours** : l'obtention du diplôme préparé n'induit pas le recrutement de l'apprenti. Il importe à la collectivité d'inciter l'apprenti-e à s'inscrire aux concours
- **Voie dérogatoire pour les personnes en situation de handicap** :

L'apprenti-e qui bénéficie d'une reconnaissance travailleur handicapé peut accéder à la fonction publique territoriale par le biais du concours, aménagé ou non, ou par recrutement contractuel spécifique (article 38 loi 84-53) sous réserve de justifier des mêmes conditions de diplômes que celles exigées des candidats au concours correspondant. Dans ce cas, le travailleur handicapé est recruté sur la base d'un contrat d'une année, renouvelable une fois. Il peut alors être titularisé s'il est jugé apte professionnellement.

 : expérimentation de la titularisation directe des apprentis reconnus travailleurs handicapés ([article 91 loi 2019-828](#) et [décret 2020-530 du 5 mai 2020](#)).

A noter : La rupture du contrat

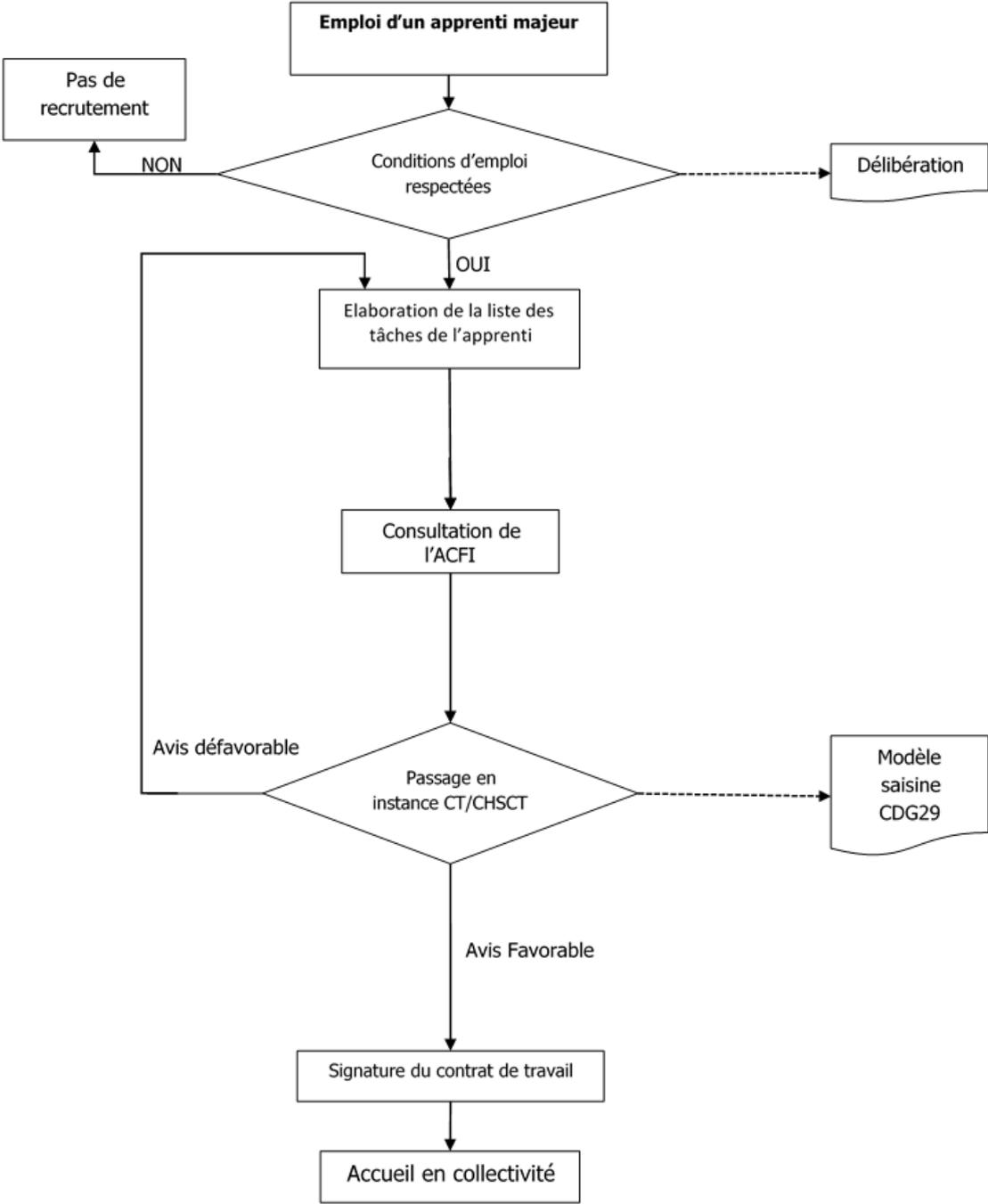
Deux cas de figures :

- Rupture pendant la **période d'essai** (45 jours en collectivité, ce qui exclue les périodes en centre de formation) à l'initiative de l'une ou l'autre des parties → cette période est fixe et ne peut-être ni réduite ni allongée.
- Rupture **après le 2^{ème} mois possible dans certains cas** :
 - Se référer au [précis de l'apprentissage](#) :

Remarque : Il faut notifier la rupture auprès du centre de formation et la DDETS.

Ce document est la propriété intellectuelle du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Finistère. Il ne peut être utilisé, reproduit, modifié ou communiqué sans son autorisation.

Récapitulatif : Emploi d'un apprenti majeur



Récapitulatif : Emploi d'un apprenti mineur

