

Fiche de procédure du 05/08/2019
Mise à jour le 13/08/2019 suite loi 2019-828 du 06/08/2019

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Références

- ▶ 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
- ▶ 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
- ▶ 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**, varie en fonction de l'âge de l'apprenti-e, de l'ancienneté dans le contrat **et du niveau de diplôme préparé***.

CONTRATS CONCLUS APRES le 01/01/2019

Niveau	Contrat initial					Action complémentaire				
	Age	16-17 ans	18-20 ans	21-26 ans	A partir de 26 ans	Durée du contrat initial	16-17 ans	18-20 ans	21 ans-26 ans	A partir de 26 ans
	Année									
V	1 ^{ère} année	27%	43%	53%	100%	1 an	40%	56%	69%	100%
	2 ^{ème} année	39%	51%	61%	100%	2 ans	52%	64%	76%	100%
	3 ^{ème} année	55%	67%	78%	100%	3 ans	68%	80%	93%	100%
IV	1 ^{ère} année	37%	53%	63%	100%	1 an	50%	66%	78%	100%
	2 ^{ème} année	49%	61%	71%	100%	2 ans	62%	74%	86%	100%
	3 ^{ème} année	65%	77%	88%	100%	3 ans	78%	90%	103%	100%
III	1 ^{ère} année	47%	63%	73%	100%	1 an	60%	76%	88%	100%
	2 ^{ème} année	59%	71%	81%	100%	2 ans	72%	84%	96%	100%
	3 ^{ème} année	75%	87%	98%	100%	3 ans	88%	100%	113%	100%

* **CONTRATS CONCLUS APRES la parution de la loi 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique**

(Suppression de la majoration spécifique au secteur public de 10 % et 20 % selon le niveau de diplôme préparé art 63 loi 2019-828)

Contrat initial					Action complémentaire				
Age	16-17 ans	18-20 ans	21-26 ans	A partir de 26 ans	Durée du contrat initial	16-17 ans	18-20 ans	21 ans-26 ans	A partir de 26 ans
Année									
1 ^{ère} année	27%	43%	53%	100%	1 an	40%	56%	69%	100%
2 ^{ème} année	39%	51%	61%	100%	2 ans	52%	64%	76%	100%
3 ^{ème} année	55%	67%	78%	100%	3 ans	68%	80%	93%	100%

2. Financement

2.1. Aides financières

La réforme sur la liberté de choisir son avenir professionnel modifie en profondeur le financement des centres de formation ainsi que la prise en charge du coût du contrat.

Aussi, pour la rentrée 2019, les collectivités ayant recours au contrat d'apprentissage se verront exonérées pour une part importante des cotisations sociales.

Ce qu'il faut retenir :

- ▶ Les collectivités ne sont pas redevables de la taxe d'apprentissage. Elles prennent en charge, sauf exception, le coût de la formation des apprentis dans les centres de formation qui les accueillent.

2.2. Aides du FIPHP

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 handicapées.

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.

Aide à la formation octroyée à l'apprenti	1 525€ versée la première année de contrat
Indemnisation des coûts salariaux	Financement de 80 % du coût salarial annuel
Frais de formation de l'apprenti	Plafond de 10 000€ / an dans la limite de 36 mois
Frais d'accompagnement externe de l'apprenti	Plafond de 520 fois le SMIC horaire brut (4 903,60 € au 1er janvier 2014)
Rémunération des heures de tutorat	Base moyenne de 3 à 10 heures / semaine dans la limite de 48 mois
Frais de formation à la fonction de maître d'apprentissage	Plafond de 10 jours / an / tuteur dans la limite de 48 mois
Aménagement du poste de travail de l'apprenti	Plafond de 10 000 €
Prime à l'insertion	Prime de 1600€ si à l'issue du contrat d'apprentissage, l'employeur conclut un CDI avec l'apprenti

Pour en savoir plus :

- ▶ Guide complet des aides du FIPHFP : [cliquez ici](#)
- ▶ Extrait du guide - fiche « apprentissage pour les personnes en situation de handicap dans la fonction publique » : [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**
- ▶ 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 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 lié à l'emploi de mineurs](#)

3.2.2. Signature du contrat par les deux parties

- ▶ Le contrat d'apprentissage fait l'objet de **d'un imprimé type** → **CERFA FA 13** n° 10103*06 / notice explicative CERFA FA14 N° 51649#03 ([cliquez ici](#))
- ▶ Ces documents peuvent être demandés à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (**DIRECCTE**) ou téléchargés sur le site officiel de l'administration française
- ▶ Vous avez aussi la possibilité de procéder à l'enregistrement du contrat d'apprentissage via le formulaire papier ou 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.

Ne pas oublier :

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

3.2.3. Transmission du dossier complet à la DIRECCTE

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 DIRECCTE, accompagné du visa du directeur du centre de formation attestant l'inscription de l'apprenti-e.

→ Pièces obligatoires du dossier

Le contrat ayant été établi sur le formulaire CERFA n° 10103*06, signé et complété par le centre de formation.

→ Pièces complémentaires pouvant être demandée par la DIRECCTE

- 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.

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.

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 ⑦ cette période est fixe et ne peut-être ni réduite ni allongée

- Rupture **après le 2^{ème} mois si :**
 - **Obtention du diplôme**
 - Résiliation sur le **commun accord** des parties
 - Résiliation liée à l'**inaptitude de l'apprenti-e**

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

Pour toute demande d'information complémentaire, vous pouvez contacter les conseillers de votre territoire :

Territoire de Brest : 02.98.60.25.55
Territoire de Morlaix : 02.98.60.25.60
Territoire de Cornouaille : 02.98.60.25.65