

ACCUEILLIR UN APPRENTI

L'apprentissage est une procédure de formation en alternance générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.

L'apprenti doit être inscrit dans un Centre de Formation d'Apprentis, lycée professionnel ou lycée agricole, Université, Maison familiale et Rurale, IUT, Ecole d'Ingénieurs. Le niveau des diplômes préparés en apprentissage va donc du CAP au Bac+5.

La [Région Bourgogne Franche-Comté](#) recense toutes les formations.

Pour les employeurs publics, former des apprentis permet à la fois de valoriser les compétences des professionnels qui accueillent les jeunes et de mieux faire connaître les métiers qu'ils proposent.

L'apprenti

Il doit être âgé d'au moins 16 ans et au maximum de 29 ans révolus au début de l'apprentissage. Un jeune âgé d'au moins 15 ans peut toutefois débiter un contrat d'apprentissage s'il justifie avoir terminé son année de classe de 3^{ème}.

Les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, les personnes reconnues handicapées, les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant le diplôme ou titre visé peuvent entrer en apprentissage même s'ils sont âgés de 30 ans ou plus.

Le contrat

Il s'agit d'un contrat écrit, de droit privé, à durée déterminée. Il est régi par le Code du travail. C'est un imprimé type CERFA FA 13 n°10103*07 (avec notice explicative).

Il est conclu pour une durée comprise entre 6 mois et 3 ans. En principe, cette durée est égale à la durée du cycle de formation suivi par l'apprenti. Le contrat peut être prorogé pour un an au maximum en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé.

La rupture du contrat peut intervenir :

→ Les 45 premiers jours de formation pratique en collectivité (consécutifs ou non) peuvent remplir la fonction de période d'essai. Durant cette période, le contrat peut être résilié par l'une ou l'autre des parties par lettre recommandée avec accusé de réception, sans préavis ni indemnité. Cette période est fixe et ne peut être ni réduite ni allongée.

- au-delà, par accord écrit signé des deux parties,
- en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti, ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail,
- à l'initiative de l'apprenti après médiation,
- à l'initiative de l'apprenti en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé après information écrite de l'employeur au moins un mois avant la fin du contrat.

Toute rupture anticipée du contrat fait l'objet d'un document écrit notifié au centre de formation et à la DDETS.

Le maître d'apprentissage

Il est désigné, parmi les agents de la collectivité, par arrêté de l'autorité territoriale avant la signature du contrat d'apprentissage. Il doit :

- être majeur et offrir toutes garanties de moralité,
- soit être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant au diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification préparée par l'apprenti,
- soit justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Les fonctionnaires titulaires assurant les fonctions de maître d'apprentissage bénéficient d'une NBI de 20 points. Si l'agent concerné bénéficie déjà d'une NBI à un autre titre, les deux NBI ne se cumulent pas, seule la plus élevée est prise en compte (décret n°2006-779 du 3 juillet 2006).

Une prime équivalente à une NBI de 20 points peut être versée au maître d'apprentissage contractuel.

La rémunération

La rémunération est calculée selon un barème préétabli prenant en compte l'âge de l'intéressé et l'année d'exécution du contrat. Elle correspond à un pourcentage du SMIC.

Contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2020 (données juillet 2020)

Année d'exécution du contrat	Age de l'apprenti et % du SMIC			
	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et +
1 ^{ère} année	27 %	43 %	53 %	100 %
2 ^{ème} année	39 %	51 %	61 %	100 %
3 ^{ème} année	55 %	67 %	78 %	100 %

Pour les contrats conclus à compter du 1^{er} avril 2020, la rémunération perçue par l'apprenti préparant une licence professionnelle pendant ce contrat correspond à celle fixée pour la 2^{ème} année d'exécution du contrat.

En outre, depuis la loi de transformation de la fonction publique d'août 2019, les règles de rémunération des apprentis du secteur public sont alignées sur celles du secteur privé : il n'est plus possible de majorer la rémunération en fonction du niveau de qualification préparé.

Les apprentis sont totalement exonérés des cotisations salariales dans la limite de 79 % du SMIC, elles sont prises en charge directement par l'Etat, comme les cotisations patronales.

Le portail de l'alternance www.alternance.emploi.gouv.fr apporte de nombreuses informations sur le dispositif et propose un simulateur pour calculer les coûts restant à la charge de l'employeur.

La protection sociale

L'apprenti est affilié au régime général de la Sécurité sociale pour tous les risques, ainsi qu'à l'IRCANTEC. Il ne paie aucune cotisation.

Le temps de travail

La durée du travail est celle applicable aux autres agents de la collectivité. Les apprentis de moins de 18 ans ne peuvent pas travailler plus de 8 heures par jour et 35 h par semaine. Le travail de nuit leur est interdit.

Les travaux dangereux pour la santé et la sécurité sont interdits, sauf pour certaines formations professionnelles déterminées par décret et sous certaines conditions. Le code du travail dresse un inventaire de la nature et la caractéristique des travaux interdits aux apprentis de moins de 18 ans (outils, produits, machines...).

La formation

Sauf convention contraire, la formation théorique de l'apprenti est dispensée dans un CFA auquel incombe la responsabilité administrative et pédagogique des enseignements dispensés. La formation pratique est principalement assurée par la collectivité, sous la responsabilité du maître d'apprentissage.

Une convention tripartite émanant du centre de formation est mise en place afin de définir les modalités de la formation et son coût.

Le financement

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

Pour tous les contrats signés dès 2022, le coût de la formation en apprentissage sera pris en charge à 100 % [CNFPT](#) dans la limite de montants maximums arrêtés en concertation avec l'Etat et France Compétences. [Liste des montants maximum 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 accord préalable de financement qui devra intervenir **avant** la signature du contrat de l'apprentissage.

Les contrats signés avant le 1^{er} janvier 2022 relèvent toujours de l'ancien dispositif de financement (50 % CNFPT et 50 % collectivité).

Le CNFPT verse directement sa contribution au centre de formation.

Aide de l'Etat pour les contrats conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 décembre 2021

Une aide financière exceptionnelle de 3 000 € est attribuée aux collectivités territoriales pour les contrats d'apprentissage conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 décembre 2021.

Pour en bénéficier, il faut adresser une demande à [l'Agence de Services et de Paiement](#) (ASP) via une plateforme de téléservice. L'aide est versée en seule fois.

Aide pour les apprentis en situation de handicap

La prise en charge des frais pédagogiques et prévue dans une convention entre la collectivité et le CFA. Pour les apprentis en situation de handicap, le [FIPHFP](#) peut apporter des aides techniques et humaines. Tous les employeurs publics, même s'ils emploient moins de 20 agents en équivalent temps plein, peuvent bénéficier de l'ensemble des financements du FIPHFP.

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

Calcul du coût salarial d'un apprenti : [simulateur](#) proposé par le Ministère du travail

Recruter l'apprenti à l'issue de son contrat

Si la collectivité souhaite recruter l'apprenti à l'issue de son contrat d'apprentissage, elle peut procéder à un recrutement direct sur les premiers grades des cadres d'emplois de catégorie C ou par la voie d'un contrat.

L'apprenti qui bénéficie d'une reconnaissance travailleur handicapé peut accéder à la FPT, outre par la voie du concours, par recrutement contractuel spécifique 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.

Les étapes de la procédure de recrutement d'un apprenti

- 
- identifier les besoins de la collectivité
 - identifier les possibilités d'accueil

- 
- recueillir l'avis du comité technique
 - délibérer sur le recours à l'apprentissage
 - transmettre une demande d'accord préalable de financement au CNFPT

- 
- désigner un maître d'apprentissage
 - sélectionner l'apprenti
 - vérifier aptitude auprès d'un médecin agréé

- 
- Inscrire l'apprenti au CFA de son choix (convention)
 - Rédiger le contrat de travail

- 
- transmettre le contrat et la convention à la DDETS
 - procéder à la déclaration à l'URSAFF

Références :

Code général de la fonction publique

Code du travail articles L.6221-1 à L.6226-1, D.6221-1 à 6227-10

Loi n°92-675 du 17 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage et à la formation professionnelle

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 5 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°2018-1347 du 28 décembre 2018 relatif à la rémunération des apprentis

Décret n°2019-32 du 18 janvier 2019 relatif aux compétences professionnelles exigées des maîtres d'apprentissage et au service chargé de la médiation en matière d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial

Décret n°2019-1387 du 18 décembre 2019 portant relèvement du salaire minimum de croissance

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° 2020-530 du 5 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage.

Décret n° 2020-786 du 26 juin 2020 relatif aux modalités de mise en œuvre de la contribution du Centre national de la fonction publique territoriale au financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant

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 CNFPT

Circulaire DGEFP-DGT n°2007-04 du 4 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