

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 document type CERFA FA 13 n°10103*14 à remplir en ligne sur <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R1319>.

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.

Cas de l'apprenti mineur

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 est interdit pour les mineurs de moins de 16 ans sur la période comprise entre 20h et 6h et, pour les mineurs de plus de 16 ans, sur la période comprise entre 22h et 6h.

Le repos quotidien est de minimum 14 heures pour les mineurs de moins de 16 ans et de 12h pour les plus de 16 ans. L'apprenti de moins de 18 ans bénéficie aussi de 2 jours de repos consécutifs, avec interdiction de travail les dimanche et jours fériés.

Enfin, les pauses obligatoires sont portées à 30 minutes consécutives au-delà de toute période de travail effectif ininterrompue de 4H30.

Les mineurs peuvent effectuer des travaux adaptés à leur âge pendant leurs vacances scolaires, à condition que la durée du contrat ne dépasse pas la moitié de la durée des vacances.

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...).

Une visite médicale auprès du médecin du travail est à effectuer avant le début du contrat avec transmission de la fiche de poste.

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

Le coût de la formation en apprentissage pourrait être pris en charge à 100% par le CNFPT dans la limite de montants maximums arrêtés en concertation avec l'État et France Compétences.

Au regard des intentions de recrutement croissantes des collectivités depuis 2020, trois critères de régulation sont mis en place pour la prise en charge des frais de formation en 2025.

- La participation au recensement des intentions de recrutement :

Seuls les employeurs publics ayant manifesté leur intention de recruter au moins un apprenti auprès du CNFPT dans le cadre de la campagne de recensement seront éligibles au financement des frais de formation.

- La priorisation des métiers en tension :

Les contrats d'apprentissage qui ciblent un répertoire de métiers considérés en tension construit sur la base des travaux du CNFPT et des associations d'élus seront prioritairement financés. Les diplômes de niveau 3 (CAP ou BEP), 4 (Bac) et 5 (Bac+2) seront prioritairement financés.

Les collectivités devront renseigner au moment du recensement :

- le métier en tension repéré dans la liste des métiers en tensions. Il sera également possible pour la collectivité de saisir une intention de recrutement sur une catégorie générique « hors catégorie »
- le niveau de diplôme envisagé : sont désormais uniquement financés les contrats d'apprentissage qui ciblent les diplômes de niveaux 3, 4 et 5 inscrits au référentiel des diplômes corrélés aux métiers considérés en tension.
- le nombre d'équivalents temps plein inscrits au tableau des effectifs des emplois permanents (état du personnel annexé au budget). Cet indicateur, obligatoirement renseigné, pourra être utilisé par le CNFPT à l'issue du recensement afin, le cas échéant, de déterminer une règle supplémentaire de régulation arithmétique si la demande (intentions de recrutement remplissant les critères ci-dessus) dépassait les capacités financières affectées au budget annexe pour la cohorte 2025.

Pour plus de renseignements, le CNFPT met à disposition des collectivités un [espace ressource](#) pour vous accompagner dans vos démarches.

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.

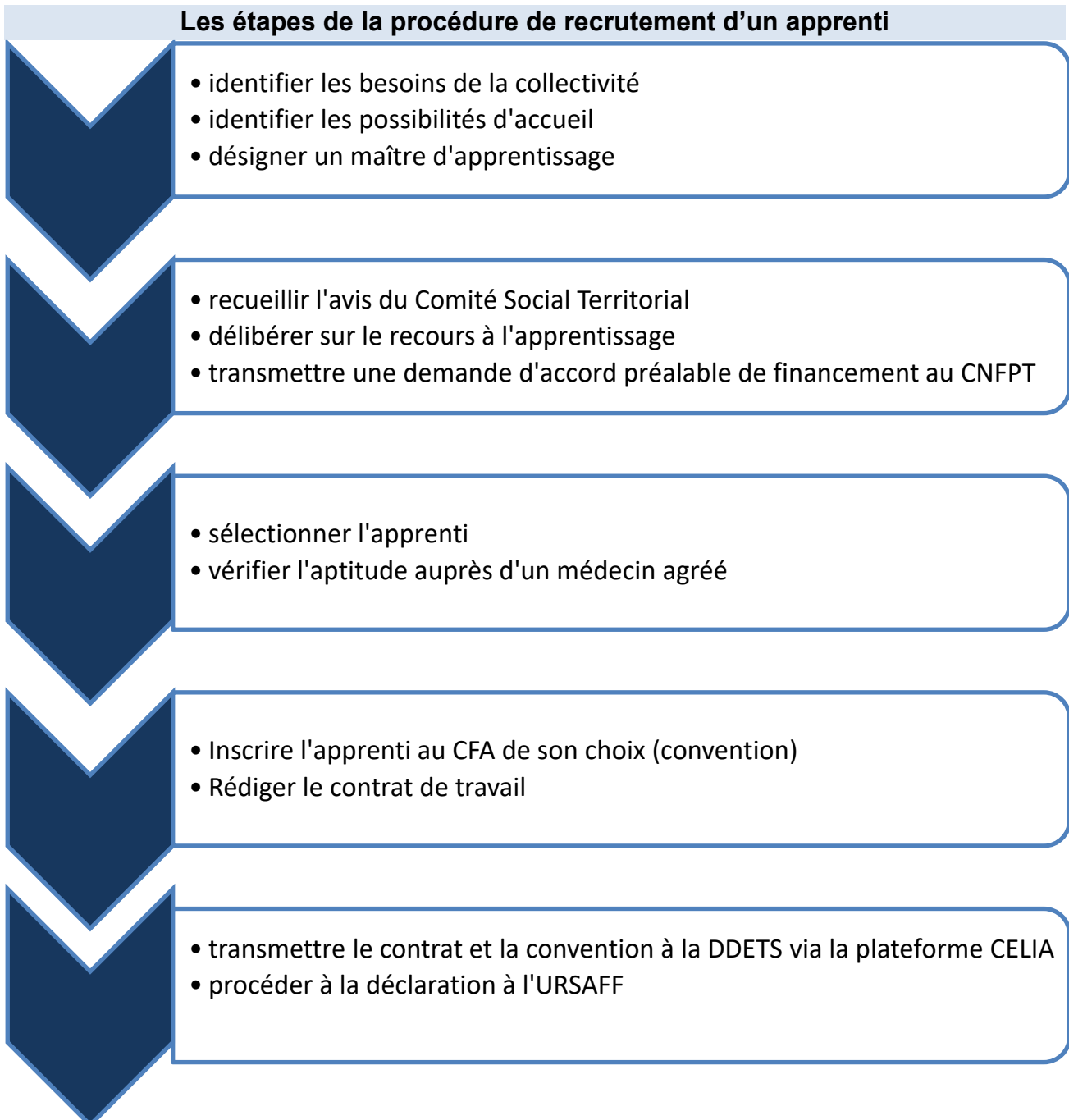
Indemnisation des coûts salariaux	80 % du coût salarial brut
Frais de formation de l'apprenti	Plafond de 10 000 € par an sur 3 ans
Frais d'accompagnement externe de l'apprenti	Plafond de 520 € multiplié par le SMIC horaire brut

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
 - désigner un maître d'apprentissage

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

- sélectionner l'apprenti
- vérifier l'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 via la plateforme CELIA
- 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, L. 3161-1 à L. 3164-8, L. 4153-1 à L. 4153-9, D. 4153-1, R. 3163-1 à R. 3165-7

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