

N°30  
Mars 2021

# Fiche pratique

## ● Le contrat d'apprentissage

Le pôle assistance statutaire  
vous informe



L'apprentissage a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire, une 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 (CFA).

Toutes les personnes morales de droit public peuvent avoir recours au contrat d'apprentissage et notamment les collectivités territoriales et leurs établissements publics.

## L'APPRENTI

L'apprenti doit avoir au moins 16 ans et au maximum 29 ans révolus au début de l'apprentissage.

Toutefois, un jeune âgé d'au moins 15 ans peut débiter un contrat d'apprentissage s'il justifie avoir terminé son année de classe de 3<sup>ème</sup>.

Certains publics peuvent entrer en apprentissage même s'ils sont âgés de 30 ans ou plus (apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, personne reconnue handicapée, personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant le diplôme ou titre visé...).

### Apprentissage et handicap :

Les employeurs territoriaux peuvent obtenir des aides du FIPHFP en cas de recrutement d'apprentis en situation de handicap ([www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr)).

Les employeurs territoriaux peuvent procéder à la titularisation des bénéficiaires à l'obligation d'emploi à la sortie de leur contrat d'apprentissage ([Consultez la page dédiée en cliquant ici](#)).

## LE CONTRAT

Il s'agit d'un contrat écrit, de droit privé, à durée déterminée et régi par des dispositions spécifiques du code du travail.

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.

Les 45 premiers jours de formation pratique (consécutifs ou non) peuvent remplir la fonction de période d'essai. En effet, durant cette période, le contrat peut être résilié par l'une ou l'autre des parties par lettre recommandée et accusé de réception, sans préavis ni indemnité. Cette résiliation doit être notifiée au directeur du CFA et à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte).

L'organisme la transmet sans délai à la Direccte du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage.

Le temps de travail est limité à 7 heures par jour et 35 heures par semaine.

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 :

- 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,
- pour cause réelle et sérieuse lorsque le CFA prononce l'exclusion définitive de l'apprenti,

- 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.

Lorsque le contrat est rompu avant son terme, cela doit être notifié au directeur du CFA ainsi qu'à la Direccte.

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2020, toute rupture anticipée du contrat doit faire l'objet d'un document écrit.

Les apprentis ne sont pas pris en compte dans les effectifs de la collectivité, excepté concernant les tarifications en matière d'accident du travail.

**NDLR :** Le modèle type de contrat d'apprentissage (CERFA FA13) et sa notice explicative sont disponibles en ligne, notamment sur les sites <https://www.service-public.fr> et <https://travail-emploi.gouv.fr>.

### LE MAITRE D'APPRENTISSAGE

Le maître d'apprentissage doit être désigné avant la signature du contrat d'apprentissage. En effet, l'article R. 6222-3, modifié par le décret n°2020-372 du 30 mars 2020, précise que le contrat d'apprentissage doit comporter « *l'attestation de l'employeur précisant que le maître d'apprentissage remplit les conditions de compétence professionnelle* » exigées. L'arrêté désignant le maître d'apprentissage peut utilement remplacer cette attestation.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou au diplôme préparé, en liaison avec le CFA.

Il est désigné parmi les agents de la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil.

Le maître d'apprentissage doit être majeur et offrir toutes garanties de moralité.

Il doit être :

- soit titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du 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.

**NDLR :** Les fonctionnaires titulaires assurant les fonctions de maître d'apprentissage bénéficient d'une NBI de 20 points. Si l'agent concerné qui 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*).

## LA REMUNERATION

Pour les contrats d'apprentissage conclus à partir du 8 août 2019, 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 :

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

Pour les contrats conclus à compter du 1<sup>er</sup> avril 2020, la rémunération perçue par l'apprenti préparant une licence professionnelle pendant ce contrat correspond à celle fixée pour la deuxième année d'exécution du contrat.

Pour les contrats conclus à partir du 27 avril 2020, la majoration de la rémunération de 10 ou 20 points est une simple faculté, qui s'exerce indépendamment du niveau du diplôme préparé. Le cas échéant, il est conseillé de délibérer sur cette possibilité et d'en définir les modalités.

En outre, depuis le 8 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.

## 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 ou de l'établissement. Les apprentis de moins de 18 ans ne peuvent pas travailler plus de 8 heures par jour.

Le travail de nuit est interdit aux apprentis de moins de 18 ans.

Les travaux dangereux pour la santé et la sécurité des apprentis 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, mécanismes, mouvements, machines). Toutefois, des dérogations sont prévues prévoyant une procédure devant l'inspection du travail, laquelle n'est pas compétente pour la fonction publique territoriale.

## LA FORMATION

Sauf convention contraire, la formation théorique de l'apprenti est dispensée dans un CFA. La responsabilité administrative et pédagogique des enseignements dispensés appartient au CFA.

La formation pratique est principalement assurée par la collectivité ou l'établissement d'accueil, sous la responsabilité du maître d'apprentissage.

## LE FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE

La prise en charge des frais pédagogiques est prévue dans une convention entre la collectivité et le CFA. Pour les apprentis en situation de handicap, le FIPHP peut assumer une partie de ce coût.

Pour les contrats signés à compter du 2 janvier 2020, le CNFPT prend en charge la moitié des frais de formation des apprentis. L'autre moitié reste à la charge de la collectivité ou de l'établissement employeur. Cette contribution est versée directement aux CFA. Cette prise en charge ne concerne pas les contrats qui sont la continuation d'un contrat antérieur, ayant été résilié, concernant les mêmes parties et portant sur la même formation.

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics perçoivent une aide exceptionnelle forfaitaire de 3 000 € versée en une seule fois pour chaque contrat d'apprentissage conclu entre le 1er juillet 2020 et le 31 mars 2021. Cette aide est versée par l'Agence de services et de paiement (ASP) : <https://portail-aide-recrutement-apprentis-ct.asp-public.fr/aract/>.

En outre, un dispositif permet l'exonération de cotisations sociales pour les personnes morales de droit public pendant toute la durée du contrat, sauf celles dues au titre des accidents du travail et de la maladie professionnelle.

En revanche, les employeurs publics ne peuvent bénéficier de l'indemnité compensatrice forfaitaire.

## LA MEDIATION

En cas de différend lié à l'exécution ou à la rupture du contrat d'apprentissage, l'apprenti doit d'abord s'adresser à la direction des ressources humaines de son administration afin de solliciter un entretien pour faire part des problèmes rencontrés et, le cas échéant, bénéficier d'une médiation de proximité.

## LA PROCEDURE A SUIVRE

### 1. Saisine du comité technique

Le comité technique doit donner son avis sur les conditions générales d'accueil et de formation des apprentis que les collectivités territoriales sont habilitées à accueillir.

Par ailleurs, il doit examiner annuellement un rapport établi par l'autorité territoriale sur l'exécution des contrats d'apprentissage.

### 2. Délibération

Il convient de prendre une délibération autorisant le recours au contrat d'apprentissage dans la collectivité ou l'établissement et permettant à l'autorité territoriale de signer les différents actes liés à l'apprentissage, notamment le contrat d'apprentissage.

### 3. Inscription au CFA

La collectivité doit inscrire l'apprenti dans un CFA correspondant au métier choisi et à l'examen conduisant au diplôme ou titre correspondant à la formation prévue au contrat.

### 4. Formalités administratives préalable à l'embauche

Une déclaration préalable à l'embauche (DPAE) doit être effectuée auprès de l'URSSAF, dans les 8 jours précédant l'embauche.

L'apprenti doit être examiné par un médecin généraliste agréé avant l'embauche afin que lui soit délivré un certificat médical d'aptitude. Ce certificat doit être transmis à la collectivité territoriale.

Le coût de la visite médicale est à la charge de la collectivité.

### 5. Signature du contrat et dépôt auprès de la Direccte

L'autorité territoriale et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur) signent le contrat d'apprentissage en trois exemplaires. Un exemplaire devra ensuite être transmis à la Direccte compétente au plus tard dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution du contrat. La convention de prise en charge des frais pédagogiques doit être jointe au contrat.

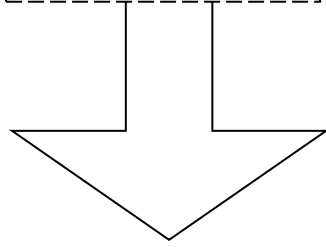
Cette transmission peut se faire par voie dématérialisée.

**Avant l'embauche**  
Avant le début de l'année scolaire soit entre avril et juin

**Avant l'embauche**  
Avant le début de l'année scolaire soit entre juin et septembre

**Avant l'embauche**

**Avant l'embauche**  
8 jours avant l'embauche



**Identification des besoins et des possibilités d'accueil au sein de la collectivité**  
*Identification du ou des maître(s) d'apprentissage selon le secteur d'activité  
Vérification des qualifications correspondantes  
Prise de contact avec les CFA  
Estimation du coût de la formation  
Dépôt de l'offre d'emploi (Centre de gestion, Pôle emploi, missions locales...)*

**Avis du Comité technique**  
*Conditions d'accueil et de formation des apprentis*

**Délibération**  
*Autorisation du recours à l'apprentissage  
Engagement financier*

**Sélection de l'apprenti et vérification de son aptitude**  
*Certificat de scolarité auprès de la dernière école fréquentée quand l'apprenti est âgé de 15 ans  
Contrats de travail ou d'apprentissage antérieurs  
Diplômes, bulletin n°2 du casier judiciaire...*

**Vérification de l'aptitude physique par un médecin généraliste agréé**

**Elaboration du contrat de travail**  
*Modèle type de contrat d'apprentissage (CERFA FA13) et sa notice explicative : <https://www.service-public.fr> ou <https://travail-emploi.gouv.fr>*

**Inscription de l'apprenti dans le CFA correspondant au métier choisi**  
*Convention entre le CFA et la collectivité  
Visa du directeur du CFA au contrat de travail de l'apprenti  
Prise en charge des frais pédagogiques par la collectivité*

**Signature du contrat de travail**  
*Signataires : l'autorité territoriale, l'apprenti ou, s'il est mineur, son représentant légal*

**Déclaration préalable à l'embauche auprès de l'URSSAF**  
*[www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr)*

**Enregistrement du contrat de travail auprès de la Direccte**  
*au plus tard dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution du contrat  
Joindre la convention de pris en charge des frais pédagogiques*



# Centre de Gestion

de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime