



F I C H E P R A T I Q U E C D G  
5 0

## LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

### L'ESSENTIEL

**Le Contrat d'Apprentissage** est un **contrat en alternance** conclu entre un apprenti et un employeur dans lequel l'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une **formation professionnelle**, dispensée pour la **partie pratique dans la collectivité** territoriale ou l'établissement public et pour la **partie théorique dans un centre de formation**.

L'apprenti, quant à lui, s'engage à travailler pour l'employeur pendant la durée du contrat et à suivre sa formation.

### FONDEMENTS JURIDIQUES

- Le code du travail,
- Loi n°92-675 du 17 juillet 1992 modifiée portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage, à la formation professionnelle et modifiant le code du travail,
- 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° 2018-1357 du 28 décembre 2018 relatif aux modalités d'application de certains dispositifs d'exonérations ciblées de cotisations sociales,

### DEFINITION

L'apprentissage est un dispositif de formation initiale en alternance dans le cadre d'un contrat de travail. Son objectif est de permettre à un apprenti de suivre une

formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel.

Le contrat d'apprentissage est un **contrat de droit privé** rémunéré signé par :

- **l'employeur** qui s'engage à accompagner l'apprenti dans l'acquisition de compétences professionnelles,
- **l'apprenti** qui s'engage à préparer un diplôme et à travailler pour l'employeur public pendant toute la durée du contrat,
- **le CFA** (Centre de Formation d'Apprentis) ou établissement de formation auprès duquel l'apprenti sera inscrit.

## ■ **CONTRAT D'APPRENTISSAGE ET CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION**

---



Le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation sont tous les deux des contrats en alternance. Cependant **les employeurs publics peuvent uniquement conclure des contrats d'apprentissage** et non des contrats de professionnalisation. Il est donc indispensable que la formation envisagée soit ouverte à l'apprentissage.

## ■ **LES OBJECTIFS DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE**

---

L'apprentissage est une forme **d'éducation alternée**.

Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs :

- soit un diplôme de l'enseignement professionnel ou technique du second degré ou du supérieur (CAP, BEP, brevet professionnel, baccalauréat professionnel, brevet de maîtrise, BTS, ...)
- soit un ou plusieurs titres d'ingénieurs ou titres homologués par la commission technique d'homologation des titres et diplômes de l'enseignement technologique.

L'apprentissage se réalise à travers :

- une **expérience pratique dans une collectivité territoriale ou un établissement public** en tant qu'agent ;
- une **formation théorique dans un CFA** ou établissement de formation ;
- le **passage obligatoire d'un diplôme**.

## ■ LES CONDITIONS POUR ETRE APPRENTI

---

En principe, l'apprenti doit avoir entre **16 et 29 ans** au plus au début du contrat. L'apprentissage est donc ouvert dès la fin de la scolarité obligatoire et jusqu'au jour précédant le 30ème anniversaire.

La loi prévoit des **dérogations** pour les jeunes âgés d'au moins 15 ans.

Si l'apprenti est mineur, la conclusion du contrat est de la responsabilité de son représentant légal.

La limite d'âge de vingt-neuf ans n'est toutefois pas applicable :

- lorsque le contrat d'apprentissage fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment exécuté et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat précédent ;
- lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci ;
- lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une **personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue** ;
- lorsque le contrat d'apprentissage est conclu par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie.

## ■ LES DIPLOMES OUVERTS A L'APPRENTISSAGE

---

NIVEAU	DIPLOMES
Niveau 5	<ul style="list-style-type: none"><li>• CAP : certificat d'aptitude professionnelle.</li><li>• CAPA : certificat d'aptitude professionnelle agricole.</li><li>• BEP : brevet d'études professionnelles.</li><li>• BEPA : brevet d'études professionnelles agricoles.</li><li>• BAPAAT : brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien.</li><li>• MC : mention complémentaire.</li><li>• Titre H : titre homologué.</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• CQP : certificat de qualification professionnelle.</li><li>• Bac général.</li><li>• Bac pro : baccalauréat professionnel.</li><li>• Bac techno : baccalauréat technologique.</li></ul>

<b>Niveau 4</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bac STT : baccalauréat sciences et technologies tertiaires.</li> <li>• BEATEP : brevet d'État d'animateur technicien de l'éducation populaire et de la jeunesse.</li> <li>• BTA : brevet de technicien agricole.</li> <li>• BTM : brevet technique des métiers.</li> <li>• BMA : brevet des métiers d'art.</li> <li>• BP : brevet professionnel.</li> <li>• BEES : brevet d'État d'éducateur sportif.</li> <li>• MC : mention complémentaire.</li> <li>• Titre H : titre homologué.</li> </ul>
<b>Niveau 3</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• BTS : brevet de technicien supérieur.</li> <li>• BTSA : brevet de technicien supérieur agricole.</li> <li>• DUT : diplôme universitaire de technologie.</li> <li>• DEUG : diplôme d'études universitaires générales.</li> <li>• DNTS : diplôme national de technologie spécialisée.</li> <li>• DEUST : diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques.</li> <li>• DPECF : diplôme préparatoire aux études comptables et financières.</li> <li>• Diplômes d'État : les diplômes de l'Éducation nationale et les diplômes (d'organismes de formation) homologués par une Commission professionnelle consultative.</li> <li>• Titre H : titre homologué.</li> </ul>
<b>Niveau 2 et 1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• LP : licence professionnelle.</li> <li>• MST : maîtrise de sciences et techniques.</li> <li>• MSTCF : maîtrise de sciences et techniques comptables et financières.</li> <li>• MSG : maîtrise de sciences de gestion.</li> <li>• MIAGE : maîtrise de méthodes informatiques appliquées à la gestion.</li> <li>• DECF : diplôme d'études comptables et financières.</li> <li>• DESCF : diplôme d'études supérieures comptables et financières.</li> <li>• Titres d'Ingénieur : titres homologués par la Commission des Titres d'Ingénieur.</li> <li>• Titre H : titre homologué.</li> <li>• Diplômes de grandes écoles.</li> </ul>

## L'EXECUTION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Dans le code du travail, l'apprenti est considéré comme un **salarié à part entière**, ce qui induit le **principe d'égalité de traitement**.

✕ Les **obligations de l'apprenti** sont :

- travailler pour l'employeur,
- suivre la formation,
- se présenter aux épreuves du diplôme,
- exécuter le travail confié,
- l'obligation de discrétion,
- l'obligation de loyauté,
- l'obligation de ne pas exercer, en plus, une activité susceptible de concurrencer celle de son employeur.

✕ Les **obligations de l'employeur** sont :

- inscrire l'apprenti dans un centre de formation et aux examens prévus,
- assurer la formation professionnelle pratique de l'apprenti,
- verser le salaire.

La **suspension du contrat de travail** résulte de la maladie, de la maternité, des accidents de travail, des maladies professionnelles.

**Aucune période d'essai** n'est prévue dans le code du travail.

✕ La **durée hebdomadaire de travail dépend de l'âge** de l'apprenti :

- les **apprentis de moins de 18 ans** ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 8 heures par jour et ce dans la limite de la durée hebdomadaire légale du travail : 35 heures (ou l'horaire collectif de la collectivité locale) ;
- les **apprentis de plus de 18 ans** sont soumis aux règles applicables à l'entreprise ou à la collectivité. Par conséquent une collectivité qui a adopté un horaire collectif hebdomadaire inférieur à 39 heures, doit l'appliquer aux apprentis.

Le **temps de travail effectif** de l'apprenti comprend le temps travaillé dans la collectivité et le temps passé en formation.

✕ Les apprentis ont droit à un **repos journalier** :

- les apprentis de moins de 16 ans ont droit à un repos journalier de 14 heures consécutives au moins ;
- les apprentis de moins de 18 ans ont droit à un repos journalier de 12 heures consécutives au moins ;
- les apprentis de plus de 18 ans ont droit à un repos journalier d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

✕ Les apprentis ont droit à **un repos hebdomadaire**.

- les apprentis de moins de 18 ans ont droit à deux jours de repos consécutifs par semaine ;
- les apprentis de plus de 18 ans, le régime de droit commun s'applique. Il a une durée minimale de vingt quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien.

✕ **Le travail de nuit** est interdit aux apprentis selon leur âge et des plages horaires :

- les apprentis de moins de 16 ans ne peuvent travailler la nuit entre 20 h et 6 h du matin ;

- les apprentis de moins de 18 ans ne peuvent travailler la nuit entre 22 h et 6 h du matin ;
- pour les apprentis de plus de 18 ans le régime de droit commun s'applique.

Le **travail les dimanches et les jours de fêtes légales** est strictement interdit aux apprentis.

L'apprenti perçoit un **salaire** dont le montant est déterminé en **pourcentage du SMIC**. Il varie en fonction de l'âge du bénéficiaire, de l'ancienneté dans le contrat, du niveau du diplôme préparé et de la date à laquelle est signé le contrat.

Ce salaire est déterminé pour chaque année d'apprentissage.

Ainsi, pour les contrats signés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, ces pourcentages sont fixés, par tranche d'âge, de la manière suivante :

Ancienneté dans le contrat	Avant 18 ans	De 18 à 20 ans	21 ans et +
<b>1<sup>ère</sup> année</b>	25%	41%	53%
<b>2<sup>ème</sup> année</b>	37%	49%	61%
<b>3<sup>ème</sup> année</b>	53%	65%	78%

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, pour les contrats signés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, les pourcentages du SMIC à appliquer pour obtenir la rémunération minimale sont les suivantes :

Ancienneté dans le contrat	Avant 18 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et +
<b>1<sup>ère</sup> année</b>	27%	43%	53%	100 % du SMIC ou, s'il est supérieur du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée de l'exécution du contrat d'apprentissage.
<b>2<sup>ème</sup> année</b>	39%	51%	61%	
<b>3<sup>ème</sup> année</b>	55%	67%	78%	

Une **majoration de 10 points** est versée lorsque l'apprenti prépare un titre ou un **diplôme de niveau IV** et de **20 points** s'il prépare un **diplôme de niveau III**.

Les montants des rémunérations sont majorés à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint dix-huit ans ou vingt et un ans ou vingt-six ans, art. D. 6222-31.

L'apprenti est affilié au régime général de la sécurité sociale et au régime complémentaire de retraite des agents non titulaires des collectivités territoriales (IRCANTEC).

## **■ LES EXONERATIONS DE COTISATIONS POUR LES EMPLOYEURS DU SECTEUR PUBLIC**

---

### **L'Etat prend en charge :**

- la totalité des cotisations patronales relatives aux assurances sociales, aux allocations familiales ;
- la totalité des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle dues au titre des salaires versés à l'apprenti (aucune cotisation salariale n'est due par l'apprenti) ;
- les cotisations patronales d'assurance chômage versées par les employeurs qui ont adhéré au régime d'assurance chômage.

### **Cotisations restant dues :**

- la cotisation AT/MP pour tous les contrats conclus à compter du 1er janvier 2007,
- la contribution de solidarité pour l'autonomie (0,30%),
- la cotisation FNAL (Fonds National d'Aide au Logement) à 0,10 % et la contribution FNAL supplémentaire à 0,40% et 0,50%,
- les cotisations dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles,
- le cas échéant, la taxe de transport.

Les cotisations restant dues sont calculées forfaitairement sur la rémunération mensuelle légale fixée en pourcentage du SMIC en vigueur au 1er janvier de chaque année, sur la base de 169 heures par mois, après un abattement de 11 %.

Vous pouvez consulter la lettre circulaire ACOSS n°2014-032 du 18 août 2014, récapitulant l'ensemble des barèmes forfaitaires de cotisations 2014 applicables pour les apprentis sur le site de l'URSSAF ([www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr)).

## ■ LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE AVEC UN TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

### ■ LES GRANDES ETAPES DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

#### 1ère étape : Avant l'arrivée de l'apprenti auprès d'un employeur public

Délai	Actions à mener	Organismes à contacter	Observations
<b>Mars avril mai juin</b>	Recenser et identifier les possibilités d'accueil en apprentissage	Selon l'organisation et le fonctionnement, instances compétentes dans chaque structure (responsable RH en lien avec les responsables métiers)	Ecrire le descriptif de l'offre d'apprentissage
	Identifier le maître d'apprentissage	A l'interne de votre structure	-Vérifier les compétences pédagogiques et professionnelles du maître d'apprentissage - S'assurer de la motivation du maître d'apprentissage et l'accompagner dans sa démarche
	- Prendre contact avec le CFA ou l'établissement de formation	Offres des formations par apprentissage disponible sur le site du Conseil Régional	- Valider le choix du diplôme - Demander un devis du coût de la formation
	- Présenter le projet pour avis au Comité Technique.	Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Manche- Madame HEBERT, Responsable du service Emploi-Formation au 02.33.77.89.00	- Obtenir l'avis sur les conditions d'accueil et formation des apprentis - Respecter le délai de saisine <a href="#">Modèle saisine CDG50</a>
	- Faire valider la création de la fonction d'apprenti	Délibération en conseil d'administration ou municipal.	- Décision sur l'engagement financier et mise en oeuvre de l'apprentissage
	- Déposer l'offre d'apprentissage (pas d'obligation)	- BIEP- Pôle Emploi – Missions locales, CFA, établissement de formation concerné pour recueillir les candidatures d'apprentis, ...	Vous pouvez également faire une offre sur cap-territorial. Pour cela munissez vous de vos codes collectivité et connectez vous sur notre interface Bourse de l'emploi.
	- Se procurer le contrat d'apprentissage	disponible sur <a href="https://www.alternance.emploi.gouv.fr">https://www.alternance.emploi.gouv.fr</a>	- <a href="#">Formulaire CERFA n° FA13</a> - <a href="#">Notice explicative CERFA</a>
- Procéder aux entretiens de	Service RH avec le maître d'apprentissage		



<b>Juin/juillet/ août/septembre</b>  <b>Soit au plus tôt trois mois avant le début de la formation et au plus tard trois mois après</b>	recrutement - Constituer le dossier administratif du contrat	- UT – DIRECCTE dont dépend territorialement le lieu d'exécution du contrat d'apprentissage	- le lieu du contrat peut être différent du siège de la structure publique. Le contrat doit alors le mentionner ; - la fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs agents constituant une « équipe tutorale » (joindre l'imprimé) ; - une formation complémentaire avec une tierce structure publique ou privée peut être prévue (joindre l'imprimé).
	- Inscrire l'apprenti à la visite médicale	- Médecin agréé	- Liste des médecins agréés disponible auprès des UT – DIRECCTE – voir site des ARS qui dispose de la liste des médecins agréés : ex ARS Ile de France :
	- Veiller à l'inscription de l'apprenti au CFA ou dans l'établissement de formation	- CFA ou établissement de formation choisi selon le diplôme ou le titre professionnel préparé	- Signature d'une convention CFA/employeur public pour le financement de la formation - Visa du CFA/établissement de formation sur le contrat d'apprentissage
<b>Au plus tôt 8 jours avant l'embauche et au plus tard le 1<sup>er</sup> jour de l'embauche</b>	- Déclaration Préalable à l'Embauche (DPAE)	- URSSAF dont dépend l'établissement	- La DPAE permet l'immatriculation du jeune à la Sécurité Sociale

## 2ème étape : Après l'arrivée de l'apprenti auprès d'un employeur public

Délai	Actions à mener	Organismes à contacter	Observations
<b>A l'arrivée de l'apprenti dans la structure Dès la conclusion du contrat ou au plus tard dans les 5 jours ouvrables de</b>	Inscrire l'apprenti au tableau des effectifs	Service DRH	
	- Transmettre le CERFA au service d'enregistrement de la DIRECCTE compétente - Déclarer l'apprenti à la caisse de Retraite complémentaire de l'employeur public	- UT – DIRECCTE - IRCANTEC	Dossier complet : - les 3 exemplaires signés (employeur, apprenti) et visés par le CFA ou l'établissement de formation Exonération totale des

<b>l'exécution du contrat</b>	-Régime d'indemnisation chômage		charges sociales patronales et salariales y compris de la cotisation d'assurance chômage lorsque l'employeur public adhère au régime prévu à l'article L. 5422-13 du code du travail sauf dans les cas prévus à l'article L. 5424-1 du code du travail
<b>A réception du contrat d'apprentissage et de ses pièces annexes par les UT - DIRECCTE</b>	Si le dossier est <i>complet</i> , l'UT-DIRECCTE a 15 jours pour « <b>enregistrer</b> » et « <b>valider</b> » le contrat. Si le dossier est <i>incomplet</i> ou <i>mal renseigné</i> , l'UT-DIRECCTE doit dans ce délai de 15 jours informer l'employeur public et demander les éléments complémentaires.	- UT – DIRECCTE	

### 3ème étape : Pendant le contrat d'apprentissage

<b>Délai</b>	<b>Actions à mener</b>	<b>Organismes à contacter</b>	<b>Observations</b>
<b>Pendant la période des deux premiers mois d'exécution du contrat d'apprentissage</b>	- Participer au premier entretien pédagogique organisé par le CFA/ établissement de formation	Le CFA / établissement de formation contacte la structure d'accueil de l'apprenti	Le CFA / établissement de formation convie à l'entretien l'employeur, le maître d'apprentissage, le formateur, l'apprenti, et éventuellement le représentant légal de l'apprenti mineur
<b>Tout au long du contrat</b>	- Assurer la formation pratique de l'apprenti - Participer aux rencontres prévues par le CFA/ établissement de formation et recevoir le référent chargé de suivre l'apprenti - S'assurer de l'assiduité du jeune au		La formation pratique dans l'établissement public doit être en relation directe avec le diplôme visé. Des outils de communication (livret d'apprentissage, carnet de liaison...) permettent d'accompagner le

	CFA / établissement de formation et prendre le cas échéant, les mesures nécessaires en cas d'absences injustifiées		parcours du jeune en CFA/ établissement de formation et dans l'établissement public.
<b>Evénements en cours de contrat</b>	- Compléter et signer un avenant au contrat d'apprentissage	- UT – DIRECCTE	Un avenant est nécessaire en cas de changement : d'adresse de l'apprenti, du maître d'apprentissage ...
<b>En cas d'arrêt du contrat</b>	- Notifier la rupture auprès du CFA / établissement de formation et du service ayant enregistré le contrat (UT-DIRECCTE)	- CFA - UT – DIRECCTE	Trois possibilités de rupture de contrat : - pendant les 2 premiers mois du contrat (rupture par l'un ou l'autre des signataires) de manière unilatérale ; - après le 2 <sup>ème</sup> mois, sur commun accord des parties (écrit et signatures obligatoires de toutes les parties) ; - suite à l'obtention du diplôme et avant la date de fin de contrat (rupture à l'initiative de l'apprenti.).
<b>Au bout d'un an de contrat d'apprentissage</b>	-Le Comité Technique doit examiner un rapport annuel établi par l'autorité territoriale sur le déroulement du contrat d'apprentissage.	-CDG50, service formation	