

## L'apprentissage dans le secteur public

Textes de référence.....	2
Les employeurs concernés.....	3
I- Les obligations de l'employeur à la signature.....	3
A) L'agrément du maître d'apprentissage.....	3
1) La procédure.....	3
2) L'examen de la demande.....	4
3) Les cas de retrait.....	4
B) Le contrat d'apprentissage.....	5
1) Les Cerfa FA 18 et FA 19.....	5
2) Un contrat de travail de droit privé.....	5
C) Procédure d'enregistrement du contrat.....	6
II- Les obligations de l'employeur pendant l'exécution du contrat.....	7
A) L'organisation de la formation en alternance.....	7
1) La formation théorique au CFA.....	7
Le maître d'apprentissage.....	8
2) La formation pratique.....	8
B) L'apprenti chez l'employeur public.....	9
1) La nature du travail.....	9
2) Les conditions de travail.....	9
3) La rémunération.....	10
4) La protection sociale.....	11
C) Le contrôle.....	11
L'inspection de l'apprentissage.....	11
III- La fin du contrat.....	12
1) L'issue du contrat.....	12
2) Les motifs de rupture.....	12
3) Indemnisation du chômage.....	12
IV- Le financement.....	13
1) Le coût de formation.....	13
2) Les exonérations de cotisations sociales.....	13
3) Le financement de la rémunération et des charges sociales restant à la charge de l'employeur public.....	14

## Textes de référence

Outre des règles spécifiques qui leur sont propres, les contrats d'apprentissage du secteur public non industriel et commercial sont régis, d'une part, par les règles concernant les contrats d'apprentissage du secteur privé, et, d'autre part, par les dispositions du code du travail.

Les règles spécifiques sont définies par la loi n°92-675 du 17 juillet 1992 (articles 18 à 21).

Deux décrets en ont précisé les modalités d'application :

- Décret n°93-162 du 2 février 1993 relatif à la rémunération des apprentis.
- Décret n°92-1258 du 30 novembre 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage et à la formation professionnelle (demande d'agrément, compétence du maître d'apprentissage).

Circulaire du 16 novembre 1993 relative aux modalités d'application de la loi du 17 juillet 1992 et des décrets du 30 novembre 1992 et du 2 février 1993.

Par ailleurs, sont applicables les règles concernant les contrats d'apprentissage du secteur privé contenues dans les articles L.115-1 à L.117 bis-7 du code du travail ainsi que les deux premiers alinéas de l'article L.119-1 du code du travail. En revanche, les articles L.116-1-1, L.117-5, L.117-10, L.117-14 à L.117-16 et L.117-18 du code du travail ne s'appliquent pas à ce type de contrat.

## Les employeurs concernés

Il s'agit des personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé :

- l'Etat (administrations centrales et déconcentrées)
- les collectivités territoriales (régions, départements, communes et EPCI)
- les établissements publics nationaux administratifs (EPA, EPST, EPSCP...)
- les établissements publics hospitaliers, sociaux et médico-sociaux
- les offices publics d'HLM

Les dispositions de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et non commercial s'appliquent également aux deux catégories suivantes sur leurs seules activités de service public et à condition que le personnel soit régi par le droit public :

- les établissements publics industriels et commerciaux dotés de personnel fonctionnaire
- les chambres consulaires

## I- Les obligations de l'employeur à la signature

### ***A) L'agrément du maître d'apprentissage***

(Décret n°92-1258 du 30 novembre 1992)

Les personnes morales de droit public souhaitant accueillir un apprenti doivent obtenir un agrément pour chaque nouveau maître d'apprentissage et pour chaque nouvelle formation. Il est délivré par le préfet du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage (dans le 78 et le 91, c'est l'inspection académique qui s'en charge).

### **1) La procédure**

La « demande d'agrément en vue de la formation d'apprentis dans le secteur public » se présente sous la forme d'un formulaire-type qui doit être retiré auprès des services de la préfecture du département du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage.

Elle est présentée par le représentant de la personne morale employant l'apprenti ou, concernant l'Etat, par le chef du service d'accueil. Elle doit être adressée au préfet du département et précise :

- le nom de la personne morale employeur (ou le nom du chef de service d'accueil pour l'Etat)
- le nom, la qualification professionnelle et la durée d'exercice du métier du maître d'apprentissage dont l'agrément est demandé
- les diplômes et titres susceptibles d'être préparés par l'apprenti

Elle est accompagnée :

- d'un dossier décrivant l'organisation et l'activité du service, son équipement, la nature des techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, le nombre et la qualification des maîtres d'apprentissage déjà agréés
- le cas échéant, de l'avis du comité technique paritaire (ou de l'instance représentative des personnels compétente en matière d'organisation et de fonctionnement des services) sur les conditions d'accueil et de formation des apprentis. Lorsqu'il est défavorable ou réservé, cet avis doit être clairement motivé afin de faciliter la décision du préfet.

En cas de changement de maître d'apprentissage en cours de contrat, une nouvelle demande d'agrément doit être formulée.

De même, toute modification des conditions d'accueil doit être notifiée au préfet.

## **2) L'examen de la demande**

L'agrément est accordé si l'équipement du service, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité sont satisfaisantes et si le maître d'apprentissage désigné présente des garanties de moralité et de compétences professionnelles. Ces dernières sont réputées remplies lorsqu'il :

- exerce depuis au moins trois ans une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par l'apprenti
- possède un diplôme ou un titre attestant une qualification au moins équivalente à celle du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti

Dans le délai d'instruction de la demande (un mois), les services de la préfecture ont la possibilité de faire appel à l'inspection de l'apprentissage pour vérifier les conditions relatives à l'équipement du service et la nature des techniques utilisées.

## **3) Les cas de retrait**

Des modifications dans les fonctions exercées par le maître d'apprentissage ou dans les conditions d'accueil des apprentis peuvent être de nature à justifier le retrait de l'agrément.

Pour les personnes morales autres que l'Etat, l'agrément peut être retiré en cas de manquement aux obligations mises à la charge de l'employeur.

Toute décision de retrait doit être motivée.

## **B) Le contrat d'apprentissage**

### **1) Les Cerfa FA 18 et FA 19**

Le contrat d'apprentissage du secteur public fait l'objet d'un imprimé-type enregistré au Cerfa sous le n° 10472\*03. Il se présente sous la forme de deux liasses de plusieurs volets chacune :

- **FA 18** : dans la première liasse, le volet 1 est destiné à l'apprenti, les volets 2 et 3 aux services d'enregistrement (DARES ou direction départementale), le volet 4 au CFA
- **FA 19** : dans la seconde liasse, les volets 1 et 5 sont destinés à l'employeur, le volet 2 au rectorat à la DRAF, les volets 3 et 4 aux services d'enregistrement (URSSAF et CRAM)

Téléchargez le formulaire sur la page d'accueil de la Région. Sinon, ils sont disponibles sur le site du ministère du travail ou bien sous version papier dans les DDTEFP.

### **2) Un contrat de travail de droit privé**

C'est un contrat à durée déterminée et à temps plein. Il est régi par le code du travail. Passé les deux premiers mois d'exécution, période pendant laquelle le contrat peut être librement rompu, la rupture ne peut être qu'amiable ou judiciaire.

#### Durée

La durée du cycle de formation détermine généralement la durée du contrat d'apprentissage. Elle est comprise entre un et trois ans. Toutefois des aménagements sont possibles (articles R117-7 à R117-7-3) :

- Réduction de cette durée si l'apprenti possède déjà une qualification
- Adaptation après évaluation des connaissances du jeune afin de tenir compte du niveau initial de ses compétences (nécessite l'autorisation du recteur d'académie ou du directeur régional de l'agriculture et de la forêt)

#### Aptitude médicale

L'aptitude médicale doit être vérifiée, préalablement à l'embauche, dans les conditions qui prévalent pour les autres personnels de l'employeur.

En conséquence, l'employeur doit faire passer à l'apprenti la visite médicale d'embauche auprès de la Médecine du travail.

#### Nationalité

Le décret n°2007-801 du 11 mai 2007 relatif aux autorisations de travail pour les salariés d'origine étrangère précise les règles applicables aux apprentis.

En application de l'article R.341-2-3 du Code du Travail, le contrat d'apprentissage n'est pas accessible aux primo-migrants.

En conséquence, ils ne peuvent, tout d'abord, permettre la délivrance ni d'un premier titre de séjour portant la mention « compétences et talents », « scientifique », « salarié », « travailleur temporaire », « profession artistique et culturelle », « salarié en mission », « travailleur saisonnier » ou « CE-toutes activités professionnelles » pour les ressortissants des nouveaux Etats membres de l'Union européenne soumis à régime transitoire ni d'une autorisation provisoire de travail.

Ils ne peuvent, ensuite, être conclus par les titulaires de la carte de séjour temporaire « étudiant ».

Jeunes étrangers pouvant conclure un contrat d'apprentissage :

1. Concernant les jeunes titulaires de la carte de séjour temporaire « étudiant », une dérogation à ce principe est prévue lorsque qu'il est inscrit dans une formation menant à un diplôme au moins équivalent au master et dispensé dans le cadre de l'apprentissage.

Dans ce cas, l'étudiant titulaire d'une carte de séjour « étudiant » n'ouvrant un droit au travail qu'à titre accessoire et dans la limite de 60% du temps de travail annuel déposera auprès de la DDTEFP du département de son domicile une demande d'autorisation provisoire de travail portant la mention « étudiant en apprentissage »

2. Les titulaires de la carte de résident, de la carte « vie privée et familiale » (en dehors du cas visé à l'article L.313-12 (4<sup>e</sup> alinéa du CESEDA), ainsi que les mineurs qui ont vocation à les obtenir de plein droit, ayant accès sans restriction au marché du travail.

3. Les mineurs isolés pris en charge par les services de l'aide sociale à l'enfance (article L.341-4 du Code du Travail).

### ***C) Procédure d'enregistrement du contrat***

Le contrat, dûment complété et signé par les parties est transmis au Centre de Formation d'Apprentis pour visa puis adressé pour enregistrement aux services de la Direction Départementale du Travail ou au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole lorsque l'activité de la personne morale employeur relève du secteur agricole. A défaut d'enregistrement, le contrat d'apprentissage sera considéré comme un contrat de travail de droit commun.

Lors du dépôt du contrat, l'employeur doit joindre aux services compétents :

- les liasses du contrat
- l'agrément du maître d'apprentissage
- la fiche d'aptitude médicale
- s'il y a lieu, le titre autorisant l'apprenti à travailler en France

## **II- Les obligations de l'employeur pendant l'exécution du contrat**

### ***A) L'organisation de la formation en alternance***

Le contrat se caractérise par une formation théorique au CFA et pratique en entreprise.

La formation de l'apprenti est sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du second degré ou du supérieur ou un titre d'ingénieur ou un titre certifié.

Le parcours pédagogique de l'apprenti est consigné dans un livret d'apprentissage. La formation théorique est dispensée par un centre de formation d'apprentis (CFA). Elle est complétée par une formation pratique assurée par l'employeur.

#### **1) La formation théorique au CFA**

##### **a) Durée**

La durée de la formation théorique dispensée par le CFA ne peut être inférieure à 400 heures en moyenne par an sur les années d'application du contrat. Elle tient compte des exigences propres à chaque niveau de contrat et peut être supérieure lorsque le diplôme préparé nécessite une formation théorique plus longue.

En cas de prolongation du contrat pour cause d'échec à l'examen, la durée de la formation en CFA ne peut être inférieure à 240 heures sur l'année.

##### **b) Lieu de déroulement**

La formation théorique de l'apprenti est dispensée dans un CFA ou une section d'apprentissage relevant :

- de l'enseignement public (lycée technique, CFA public)
- d'un organisme consulaire (CCI, chambre des métiers, chambre d'agriculture)
- du secteur privé

Toutefois, le CFA peut conclure avec un ou plusieurs centres de formation gérés par l'un des employeurs publics concernés ou avec le CNFPT, une convention aux termes de laquelle ces établissements assurent une partie des formations théoriques normalement dispensées par le CFA et mettent à sa disposition des équipements pédagogiques ou d'hébergement.

Dans ce cas, le CFA conserve la responsabilité administrative et pédagogique des enseignements dispensés.

## **Le maître d'apprentissage**

Comme dans le secteur privé, la personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assurant la fonction de tuteur est dénommée « maître d'apprentissage ».

Ses conditions d'exercice et ses missions sont identiques à celles du maître d'apprentissage dans le secteur privé. Il ne peut toutefois accueillir simultanément plus de deux apprentis, qu'ils soient ou non dans la même année de formation.

Il assure la formation pratique de l'apprenti et sert d'interface entre le CFA et l'employeur.

## **2) La formation pratique**

### **a) Les obligations de l'employeur public**

Comme dans le secteur privé, l'employeur du secteur public doit assurer la formation pratique de l'apprenti. Il doit lui confier des activités ou des postes en relation directe avec la qualification objet du contrat et respecter la progression annuelle fixée par le CFA.

Il s'engage aussi à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le CFA et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation pratique.

### **b) La formation pratique dans d'autres établissements publics ou privés**

L'employeur, personne morale de droit public, peut ne pas être en mesure de proposer des tâches et/ou ne dispose pas des équipements ou des techniques recouvrant l'ensemble des besoins de formation pratique nécessaires à l'obtention du diplôme ou du titre certifié préparé par l'apprenti qu'il emploie.

Dans ce cas, il peut conclure avec une autre personne morale de droit public ou avec une entreprise une convention prévoyant qu'une partie de la formation pratique est dispensée par cette autre personne morale de droit public ou par cette entreprise afin de permettre à l'apprenti de compléter sa formation pratique.

Cependant, il est à noter que l'employeur public doit pouvoir assurer plus de la moitié de la durée de la formation pratique exigée par le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti.

Pendant l'exécution de la convention, l'apprenti continue à suivre les enseignements dispensés par le CFA où il est inscrit et doit se conformer au règlement intérieur de l'établissement ou de l'entreprise d'accueil auprès duquel il effectue sa formation pratique.

Lorsque la structure d'accueil est une personne morale de droit public, celle-ci est responsable du respect des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité et à la médecine préventive.

Lorsque l'entreprise d'accueil est une entreprise de droit privé, celle-ci est responsable du respect de la durée du travail ainsi que de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail. Et si l'activité exercée par l'apprenti nécessite une surveillance médicale spéciale, les obligations correspondantes sont à sa charge.

## **Le contenu et la conclusion de la convention tripartite:**

La convention est conclue, au début ou en cours de contrat, entre l'employeur, la personne morale de droit public ou l'entreprise d'accueil et l'apprenti.

Elle précise :

- la durée de la période d'accueil
- l'objet de la formation (une annexe pédagogique définit les compétences à atteindre et éventuellement les modalités d'évaluation en entreprise élaborées conjointement avec le CFA)
- la nature des tâches qui seront confiées à l'apprenti
- les horaires et le lieu de travail
- le nom et la qualification de la personne chargée de suivre le déroulement de la formation pratique
- les modalités de prise en charge par l'employeur ou le cocontractant des frais de transport et d'hébergement résultant pour l'apprenti de l'exécution de la formation pratique
- l'obligation pour la personne morale de droit public ou l'entreprise d'accueil de se garantir en matière de responsabilité civile

La convention est adressée par l'employeur, dès sa conclusion, au directeur du CFA qui la transmet sans délai au service chargé de l'enregistrement du contrat ainsi qu'au représentant de l'autorité académique. Ils s'assurent que la convention est de nature à permettre le bon déroulement du contrat d'apprentissage.

En l'absence de décision de refus dans le délai d'un mois à compter de sa réception par le service académique, la convention est réputée acceptée.

En revanche, une décision de refus, motivée, peut être prise, si les conditions dans lesquelles la formation prévue dans l'entreprise ou l'établissement d'accueil s'avèrent insatisfaisantes.

## ***B) L'apprenti chez l'employeur public***

### **1) La nature du travail**

L'activité de l'apprenti doit correspondre à un travail effectif.

Les tâches qui lui sont confiées doivent tenir compte de ses propres capacités et du contenu du diplôme préparé, l'apprenti ne pouvant être employé à des tâches qui ne sont pas en relation directe avec sa formation.

Le parcours d'apprentissage peut comporter plusieurs affectations successives dans différents services, sous réserve que le travail confié s'inscrive dans la perspective de la préparation du diplôme.

### **2) Les conditions de travail**

En tant que salarié, l'apprenti est tenu par l'ensemble des droits et obligations issus de la relation contractuelle. La durée de travail est celle applicable aux autres personnes de la collectivité publique, le temps de formation en CFA étant compris dans l'horaire de travail.

L'apprenti âgé de moins de 18 ans ne doit pas travailler plus de 8 heures par jour, plus de 4h30 consécutives, plus de 35h par semaine, la nuit entre 22h et 6h du matin. Un repos de nuit de 12h consécutives doit lui être accordé.

En outre, les dispositions du code du travail sur les travaux interdits aux jeunes travailleurs s'appliquent aux apprentis du secteur public (articles R234-11 à R234-23). Si des dérogations sont délivrées dans le secteur privé par l'inspection du travail après avis favorable du médecin du travail, l'administration est réputée être son propre contrôleur et doit donc veiller au respect des règles d'hygiène et sécurité. Les collectivités délivreront alors une autorisation du maître d'apprentissage pour chaque emploi d'appareil dangereux ainsi qu'un avis favorable du médecin du travail ou du médecin chargé de la surveillance des élèves. L'inspection du travail n'étant pas habilitée à délivrer des dérogations dans le secteur public et en l'absence de disposition réglementaire sur ce point, il revient sans doute au Comité d'Hygiène et de Sécurité de prendre cette décision.

L'aptitude médicale du futur apprenti doit être vérifiée préalablement à l'embauche, dans les conditions qui prévalent pour les autres personnels de l'employeur.

### 3) La rémunération

Le contrat d'apprentissage du secteur public étant un contrat de droit privé, l'apprenti perçoit un salaire dont le montant est fixé par décret et déterminé en pourcentage du SMIC. Il varie en fonction de l'âge du bénéficiaire, de l'ancienneté dans le contrat et du niveau de diplôme préparé. Ce salaire est fixé pour chaque année d'apprentissage, il est versé par l'employeur.

	1ère année de formation	2ème année de formation	3ème année de formation
<b>Jusqu'à 17 ans</b>	25 % du SMIC	37 % du SMIC	53% du SMIC
<b>De 18 à 20 ans</b>	41 % du SMIC	49 % du SMIC	65% du SMIC
<b>21 ans et plus</b>	53 % du SMIC	61 % du SMIC	78% du SMIC

**Ces pourcentages sont majorés de 10 points lorsque l'apprenti prépare un diplôme de niveau IV et de 20 points lorsqu'il prépare un diplôme de niveau III.**

#### **4) La protection sociale**

L'apprenti est affilié au régime général de la sécurité sociale pour tous les risques (maladie, maternité, invalidité, décès) et au régime complémentaire de retraite institué au profit des agents non titulaires de l'Etat, des collectivités territoriales ou au profit des agents des autres personnes morales de droit public (Ircantec).

La validation des droits à l'assurance vieillesse ouverts pendant la période d'apprentissage s'opère dans les mêmes conditions que celles prévues pour les apprentis du secteur privé.

#### **C) Le contrôle**

##### **L'inspection de l'apprentissage**

L'inspection de l'apprentissage (rectorat pour les formations débouchant sur un diplôme de l'Education nationale, direction régionale de l'agriculture et de la forêt pour les diplômes de l'enseignement agricole) est chargée de procéder au contrôle de la formation dispensée aux apprentis dans les services de l'Etat, les collectivités locales et les établissements précités.

En revanche, les dispositions relatives à l'intervention de l'inspection du travail en matière d'apprentissage ne sont pas applicables à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et non commercial, à savoir :

- la possibilité pour l'inspecteur du travail de délivrer une dérogation permettant à l'apprenti d'effectuer des heures supplémentaires
- la procédure d'opposition lorsque l'apprenti est placé dans une situation dangereuse (voir supra)

## **III- La fin du contrat**

### **1) Le terme du contrat**

Après obtention du diplôme ou titre homologué, l'apprenti a vocation à être embauché principalement dans le secteur privé.

S'il souhaite intégrer la fonction publique, il doit se présenter aux concours externes. L'apprentissage peut être l'occasion de préparer le jeune aux épreuves du concours mais les services accomplis en tant qu'apprenti ne sont pas pris en compte au titre de l'ancienneté lors de la titularisation.

### **2) Les motifs de rupture**

Concernant les motifs de rupture, la procédure adoptée pour l'apprentissage dans le secteur privé s'applique au secteur public : le contrat d'apprentissage peut être unilatéralement rompu par les deux parties lors des deux premiers mois d'exécution (période d'essai).

A l'issue de ce délai et en l'absence d'accord amiable, il ne peut être résilié que pour faute grave, manquements répétés ou en cas d'inaptitude de l'apprenti, cette résiliation relevant du Conseil de prud'hommes.

### **3) Indemnisation du chômage**

Les employeurs, et plus particulièrement le maître d'apprentissage, doivent aider le jeune dans sa recherche d'emploi avant le terme de sa formation.

A défaut, lorsque l'apprenti n'a pas trouvé d'emploi à l'issue de son contrat, il a droit aux allocations chômage.

- l'Etat et ses établissements publics administratifs étant leur propre assureur, les administrations versent aux apprentis demandeurs d'emploi à l'issue de leur contrat l'allocation de retour à l'emploi. Le paiement de l'allocation chômage est alors effectué sur les crédits de vacation

- les collectivités territoriales et leurs établissements publics, les établissements publics de santé et les autres employeurs publics versent les allocations de chômage selon les mêmes modalités que pour les personnes non titulaires privées d'emploi qu'elles ont employées auparavant : soit l'employeur est son propre assureur, soit il adhère au régime d'assurance chômage pour l'ensemble de ses agents non titulaires.

Par dérogation aux dispositions relatives à l'assurance chômage, les employeurs d'apprentis du secteur public peuvent adhérer au régime d'assurance chômage en limitant cette adhésion aux seuls apprentis. L'Etat prend alors en charge la contribution globale d'assurance chômage qui correspond à la cotisation due en cas d'adhésion d'une collectivité publique au régime d'assurance chômage majorée d'un supplément de cotisation fixé à 2.4 % du salaire brut.

## **IV- Le financement**

### **1) Le coût de formation**

Concernant les personnes morales de droit public assujetties à la taxe d'apprentissage :

L'embauche d'un apprenti ouvre droit aux exonérations selon le droit commun et le coût de leur formation théorique en CFA n'est donc pas à leur charge.

Concernant les personnes morales de droit public non assujetties à la taxe d'apprentissage :

L'employeur prend en charge les coûts de formation en CFA.

A titre indicatif, le coût de formation moyen par an et par apprenti est de 5200 euros.

- Cependant, la Région Ile de France accorde une aide aux employeurs publics (sont éligibles les employeurs du secteur public non industriel et non commercial ainsi que les associations à but non lucratif non assujetties à la taxe d'apprentissage. Elle est versée au CFA qui la déduit de sa facture adressée à l'employeur. Son montant, par an et par apprenti, est égal au coût résiduel annuel de formation dans la limite d'un plafond annuel de 2000 euros.

### **2) Les exonérations de cotisations sociales**

Cotisations sociales exonérées :

L'Etat prend en charge, sur une base forfaitaire inférieure de 11% au pourcentage de rémunération versée à l'apprenti :

- la totalité des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi et dues au titre des salaires versés aux apprentis
- la totalité des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales dues par l'employeur
- les cotisations patronales d'assurance chômage versées par les employeurs qui ont adhéré au régime d'assurance chômage

Les cotisations sociales patronales sont prises en charge par l'Etat jusqu'à la fin du contrat.

L'apprenti est également exonéré de CSG et de CRDS, il perçoit donc le salaire brut.

Cotisations sociales restant à la charge de l'employeur :

- la cotisation patronale de retraite complémentaire (Ircantec) calculée sur la base forfaitaire définie ci-dessus (% SMIC moins 11%)
- la contribution au fonds national d'aide au logement
- le cas échéant, le versement de la taxe de transport

L'Etat verse directement les cotisations qu'il prend en charge aux organismes concernés. L'employeur public n'a donc pas à en faire l'avance.

### **3) Le financement de la rémunération et des charges sociales restant à la charge de l'employeur public**

S'agissant de l'Etat, les dépenses de rémunération des apprentis et les cotisations sociales restant à la charge de l'employeur sont imputées sur des paragraphes de la nomenclature budgétaire spécifiquement consacrés aux apprentis au sein des chapitres « rémunérations » et « cotisations sociales ».

S'agissant des établissements publics administratifs de l'Etat, les dépenses de rémunération et de charges sociales des apprentis sont imputées aux comptes divisionnaires 645 et 646 par la création de paragraphes distincts.

S'agissant de la fonction publique territoriale (collectivités territoriales et leurs établissements publics), les rémunérations versées aux apprentis sont imputés sur le compte 613 « Rémunération des apprentis » créé à cet effet. Les cotisations sociales restant dues par l'employeur figurent dans la ligne « Cotisations sociales liées à l'apprentissage » de la rubrique 6189 « Cotisations diverses ».

Enfin, les établissements publics de santé comptabilisent d'une part la rémunération des apprentis et d'autre part l'aide allouée par l'Etat en : dépenses (compte 641-7 « Apprentis ») et recettes (compte 744, groupe II « Aide forfaitaire à l'apprentissage »). Les charges concernant la retraite complémentaire, le Fnal ou le chômage sont payées sur le compte de charges existant globalisées.

