

L'APPRENTISSAGE – Secteur Public

I - Généralités


1. Définition

Le contrat d'apprentissage du secteur public est un contrat de travail de droit privé. Outre les dispositions spécifiques au secteur public non industriel et commercial, ce sont les dispositions de droit commun relatives au contrat d'apprentissage qui s'appliquent (Loi n°92-675 du 17 juillet 1992 art.19 et Circ. du 16 novembre 1993).

Sont concernées les personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé (Etats, Région, Collectivités Territoriales, Etablissements publics, Chambres Consulaires, ...).

2. Conditions à remplir pour conclure un contrat d'apprentissage

a. L'apprenti :

 **Limite d'âge** (Art. L.6222-1 et D.6222-1 du Code du Travail) (anc. L117 - 3 et D117)

L'apprenti doit avoir 16 ans au moins et 25 ans au plus (sans conditions).


Toutefois il peut y avoir une dérogation pour les apprentis ayant sous certaines conditions :

Jusqu'à 29 ans révolus :

- nouveau contrat conclu pour l'obtention d'un diplôme supérieur à celui obtenu au précédent contrat (délai maximum d'un an entre les 2 contrats),
- rupture du précédent contrat, indépendant de la volonté de l'apprenti ou incapacité physique ou temporaire de celui-ci.

Aucun âge limite de s'applique pour les cas suivants :


- si projet de création ou de reprise d'entreprise par l'apprenti,
- Si l'apprenti est reconnu comme travailleur handicapé.

 **Avoir le diplôme requis** pour suivre la formation prévue au contrat d'apprentissage.


b. L'employeur

Les personnes morales qui veulent accueillir des apprentis doivent obtenir une « **demande d'agrément en vue de la formation d'apprentis dans le secteur public** », délivrée par les services de la préfecture du département du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage. L'agrément est accordé si l'équipement du service, les techniques utilisées, les conditions de travail et d'hygiène et de sécurité sont satisfaisantes et si le maître d'apprentissage présente les garanties de moralité et de compétences professionnelles requises.

c. Le maître d'apprentissage :

 **Conditions requises (Article R.6223-4 du Code du Travail) (anc. R.117-3)**

- doit être majeur.
- présenter des compétences pédagogiques et professionnelles.
- Remplir la condition de compétences professionnelles :
 - être titulaire d'un diplôme relevant du même domaine professionnel, d'un niveau équivalent et de 3 ans d'expérience professionnelle **en relation avec la qualification visée.**
 - ou**
 - justifier d'une expérience professionnelle de 5 ans **en relation avec le diplôme préparé.**

 **Nombre d'apprentis (Art. R6223-6 & L.6222-11 Code du Travail) (anc. R 117-1 & L117-9)**

Le nombre maximal d'apprentis est fixé à **deux** pour chaque maître d'apprentissage.

3. Statut et rémunération de l'apprenti

a. Rémunération minimale prévue par la législation

L'apprenti perçoit un salaire dont le montant maximum 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, versé par l'employeur, est fixé pour chaque année d'apprentissage.

- Pour les diplômés de niveau III (bac +2), la rémunération est majorée de 20 points, aucune disposition spécifique pour les diplômés supérieurs (bac +3 à bac +5) :

Ancienneté dans le contrat	16-17 ans	18-20 ans	21 ans et +
1 ^{ère} année	45% Smic	61% Smic	63% Smic
2 ^{ème} année	57% Smic	69% Smic	81% Smic
3 ^{ème} année	73% Smic	85% Smic	98% Smic

b. Contrats successifs (Art. 6.222-31 et 32 du code du travail) (anc. D.117-5)

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage :

☞ **Avec le même employeur**, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année du contrat précédent, sauf quand l'application des critères de rémunérations liés à l'âge lui est plus favorable. (art. D.6222-31)

☞ **Avec un employeur différent**, sa rémunération est au moins égale à la rémunération minimale à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du précédent contrat, sauf quand l'application des critères de rémunérations liés à l'âge lui est plus favorable. (art. D.6222-32)

c. Statut du jeune

L'apprenti est un salarié, il bénéficie des mêmes droits et avantages que les autres salariés de l'entreprise (Congés payés, protection sociale).

Les apprentis ne sont pas pris en compte dans l'effectif de l'entreprise pour le calcul des différents seuils sociaux et fiscaux (sauf pour tarification des accidents du travail ou de maladies professionnelles).

L'employeur doit respecter les formalités liées à l'embauche :

- une Déclaration Unique d'Embauche,
- la visite médicale à l'embauche.

4. Exonération de charges

- Ⓛ **Entreprise du secteur public, exonération des charges suivantes** : la totalité des cotisations patronales relatives aux assurances sociales et 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, l'apprenti est également exonéré de la CRDS et de la CSG), les cotisations patronales d'assurance chômage versées par les employeurs qui ont adhéré au régime d'assurance chômage .

II – Le contrat d'apprentissage

1. Constitution du dossier « contrat d'apprentissage »

- ④ **Contrat d'apprentissage** en 2 liasses de plusieurs volets chacune – cerfa FA 18 n° 10472*03 et FA 19 n° 10473*03.
- ④ **Fiche d'aptitude médicale de l'apprenti** : à transmettre au plus tard dans les 15 jours suivant l'enregistrement du contrat.
- ④ **Copie de l'agrément** : peut être éventuellement jointe (l'agrément doit être préalablement demandé à la préfecture avant l'envoi du contrat d'apprentissage pour enregistrement – Loi n° 92-675 du 17/07/1992 ; art. 20-1 et Circ. du 16/11/1933)

2. Formalité et contenu du contrat

- a. **Le contrat doit être signé par l'employeur et l'apprenti**, et le représentant légal de ce dernier s'il est mineur.

- b. **Durée du contrat**

La durée du contrat est au moins égale à celle du cycle de formation faisant l'objet du contrat. Variant entre un et trois ans, elle est fixée en fonction de la profession et de la qualification préparée. Elle peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti (échec à l'examen, changement d'employeur, formation commencée sous un autre statut ...) : cf. Code du Travail L.6222-9, R.6222-6 et R.6222-8 (anc. L. 115-2, R. 117-6 à R. 117-6-2).

- c. **Dates de début et de fin du contrat d'apprentissage**

④ **La date de début du contrat** : celle-ci s'articule autour du début du cycle de formation en CFA. Elle ne peut lui être antérieure ni postérieure de plus de 3 mois. (art. L.6222-12 du Code du Travail (anc. L.117-13)).

④ Possibilité de faire une dérogation dûment motivée si la date de début est en dehors de la période citée ci-dessus.

④ **La date de fin du contrat** ne peut se situer avant la date de fin du cycle de formation, l'apprenti devant être en mesure de passer l'examen (Circ. Intermin. Du 30 novembre 1996 ; BO Trav. 1997/13 p.442).

- d. **Transmission du contrat d'apprentissage**

④ **Où se procurer le contrat :**

Service Apprentissage de la DDTEFP du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage

ou

Site : www.Cerfa.gouv.fr (Cliquer sur « formulaires pour professionnel » et saisir le numéro de Cerfa ou le nom du document)

④ **Où retourner le contrat :**

Au CFA Descartes

Service Gestion des Contrats d'apprentissage

4-6 allée Kepler – Parc de la Haute Maison

77420 CHAMPS SUR MARNE

Pour visa du Directeur du CFA attestant l'inscription de l'apprenti. Il sera ensuite transmis à la Chambre Consulaire pour enregistrement.

Délai : au plus tard dans les 5 jours suivant la date de début d'exécution du contrat d'apprentissage (art. R.6224-1 du Code du Travail) (anc. R 117-13).


3. Cessation du contrat d'apprentissage


Concernant les motifs de rupture, la procédure adoptée pour l'apprentissage dans le secteur privé s'applique au secteur public.


a. Période d'essai : (pendant les 2 premiers mois)

Résiliation par l'une ou l'autre des parties, sans motif particulier, constatée par un écrit, notifiée au Directeur du CFA et au service d'enregistrement du contrat.

b. Hors Période d'essai :

 **Résiliation amiable** : constatée par un écrit, signée des deux parties, notifiée au Directeur du CFA et au service d'enregistrement du contrat (art. L.6222-18 du Code du Travail).

 **Résiliation judiciaire** : par jugement du Conseil de Prud'hommes en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'employeur ou de l'apprenti à ses obligations.

 **Obtention du diplôme** : l'apprenti qui a obtenu le titre ou le diplôme de l'enseignement technologique préparé peut mettre fin au contrat d'apprentissage, de sa propre initiative, avant le terme fixé initialement à condition d'en avoir informé l'employeur par écrit au moins deux mois auparavant (Art. L.6222-19 et R.6222-23 du Code du Travail (anc. Art. L. 115-2)).

La lettre adressée à l'employeur indique :

- le motif de la rupture, à savoir l'obtention du diplôme ou du titre préparé,
- la date d'effet de la résiliation du contrat, qui ne peut pas intervenir avant le lendemain de la publication des résultats par le président du jury.