PRÉFET DU RHÔNE
Liberté Égalité Fraternité

Le contrat d'apprentissage dans le secteur public
non industriel et non commercial

A qui s'adresse-t-il ?

Toute entreprise du secteur public non industriel et commercial (administrations d'Etat, collectivités territoriales, établissements d'enseignement ou hospitaliers, chambres consulaires, établissements publics non-industriels et commerciaux) peut embaucher un apprenti si l'employeur déclare prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage (équipement, techniques utilisées, conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, compétences professionnelles et pédagogiques du maître d'apprentissage).

L'employeur nomme un maître d'apprentissage pour former l'apprenti. Le maître d'apprentissage doit justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans en rapport avec la qualification préparée pour l'apprenti-e ou titulaire du même diplôme que celui préparé par l'apprenti-e avec une année d'expérience professionnelle et ce, à compter du 1 janvier 2019. Il peut encadrer au maximum 2 apprentis plus un «redoublant » (*article R. 6223-6 du code du travail)*. Le maitre d'apprentissage acquiert des droits à la formation au titre du compte d'engagement citoyen (20 h de formation / an dans la limite de 60 h).

Quels sont les bénéficiaires ?

√ Les jeunes âgés de 15 ans et 1 jour ayant terminé leur 3ème.

√ Les publics âgés de 16 à 30 ans (29 ans révolus).

Dans quels cas la limite d'âge de 30 ans n'est-elle pas applicable ?

♦ lorsqu'il ne s'écoule pas plus d'1 an entre les 2 contrats :

√ si 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 (âge limite 35 ans) ;

√ s'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 (âge limite 35 ans) ;

♦ autres cas de limite d'âge :

√ 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 ou un sportif de haut niveau.

A NOTER : l'apprenti bénéficie de la visite médicale d'embauche effectuée par un médecin de prévention ou le médecin de ville, au mieux un mois avant le début d'exécution du contrat et au plus tard dans les deux mois qui suivent ce début d'exécution (article R 6222-40-1 du code du travail).

Quels sont la nature et la durée du contrat ?

Contrat de travail de type particulier à durée limitée, de droit privé, d'une durée de 6 mois à 3 ans selon le diplôme ou titre et le niveau de qualification préparés (égale au cycle de formation, examen inclus). Il peut être prolongé une seule fois en cas d'échec à l'examen. La période probatoire est de **45 jours consécutifs ou non en entreprise** (pas de période d'essai).
A titre dérogatoire, la durée du contrat peut être supérieure au cycle de formation (mobilité à l'étranger, service civique, SNU, etc…).

Passé le délai de 45 jours, le contrat d'apprentissage peut être rompu librement par l'employeur ou l'apprenti :

⇒ En cas de faute grave et d'inaptitude médicale.
⇒ D'exclusion définitive du CFA.
⇒ Par accord signé des deux parties.

En cas de rupture du contrat d'apprentissage hors exclusion du CFA, le CFA doit permettre à l'apprenti de suivre sa formation théorique, pendant 6 mois et contribuer à lui trouver un autre employeur. (Statut : stagiaire de la formation professionnelle).

Certains travaux sont interdits pour les jeunes apprentis (- de 18 ans). Enfin, la durée du contrat d'apprentissage est prise en compte dans le calcul de la durée d'activité nécessaire pour se présenter à un 3ème concours d'accès à la fonction publique.

La rupture du contrat peut également intervenir à la demande de l'apprenti. Ce dernier devra au préalable solliciter le médiateur de l'apprentissage ou le service RH de proximité afin de rechercher une solution dans le litige qui l'oppose avec l'employeur.

Contrat conclu en deux exemplaires (employeur + apprenti-e) avec convention de formation annexée au contrat après transmis à la Direccte pour dépôt depuis le 01/04/2020.

Copies transmises à l'UD de la Direccte pour dépôt d'un contrat .

* ***Loi liberté de choisir son avenir professionnel du 05/09/2018 applicable en 2019***
* ***Loi TFP du 6 août 2019***
* ***Ordonnance du 21 août 2019***
* ***Décret du 05/05/20 (TH)***
* ***Décret du 30/03/2020 et du 24/04/2020***
* ***Arrêté et décret du 26/06/2020 (CNFPT)***

Quel est le statut du bénéficiaire ?

L'apprenti-e est salarié-e non intégré-e dans les plafonds et schémas d'emploi. Les salaires versés dans le cadre d'un contrat d'apprentissage bénéficient d'une exonération d'impôt lorsque leur montant est inférieur au SMIC annuel soit 18255 €. En cas de dépassement, seule la partie supérieure à cette somme est imposable et doit être déclarée aux impôts.

Qu'en est-il de la formation de l'apprenti-e ?

Elle se déroule alternativement dans l'entreprise et dans un centre de formation voire le CNFPT. La formation théorique est désormais fixée à 25 % de la durée contractuelle.
La formation en entreprise se déroule sous la responsabilité du maître d'apprentissage.
Le CNFPT finance la formation à hauteur de 50 % du montant maximal du coût de formation à partir d'un référentiel spécifique au secteur public local.

Quelle rémunération pour les contrats conclus à partir du 1er janvier 2020 ?

Salaire minimum versé par l'employeur : % du SMIC* selon l'âge de l'apprenti-e

Age	Année d'exécution du contrat					
	Première année		Deuxième année		Troisième année	
Jeunes jusqu'à 17 ans	27 %	415,64 €	39 %	600,37 €	55 %	846,68 €
Jeunes de 18 à 20 ans	43 %	661,95 €	51 %	785,10 €	67 %	1 031,41 €
Jeunes de 21 à 25 ans	53 %	815,89 €	61 %	939,04 €	78 %	1 200,74 €
Jeunes de 26 ans et +	100 % du SMIC (1 539,42 €)					

Majoration de salaire de 15 points sous conditions et de 10 à 20 points à compter du 27/04/2020.

1. L'employeur de l'apprenti-e est exonéré de la totalité des cotisations sociales qui sont à sa charge, à l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles (article L.6227-8-1 du code du travail).
2. L'apprenti-e est exonéré-e de charges sociales sur la part de sa rémunération inférieure ou égale à 79 % du SMIC en vigueur (1 216 € en 2020).
   Pour la CSG/CRDS, l'exonération porte sur la totalité de la rémunération versée à l'apprenti-e.

L'Etat prend en charge les cotisations et contributions salariales rendues obligatoires par la loi dues au titre des salaires versés aux apprenti-e, y compris les contributions d'assurance chômage versées par l'employeur qui a adhéré au régime mentionnée à l'article L.5422-13 du code du travail.

Possibilité de conclure un contrat d'apprentissage à temps partiel pour les personnes reconnues travailleurs handicapés ou prolongation d'un an.

Aménagement possible de la formation à distance (FOAD).

* ***SMIC au 01/01/2020 pour 151,67 heures/mois (35 heures/semaine) : 1 539,42 € soit 10,15 € de l'heure***

Quelle prise en compte des services accomplis par l'apprenti-e au titre de son contrat ?

A titre expérimental et pour une durée de 5 ans à compter du 7 août 2019, les apprenti-es bénéficiaires de l'obligation d'emploi peuvent être titularisés à l'issue de leur contrat dans le corps correspondant à l'emploi occupé après vérification de l'aptitude professionnelle de l'agent par un commission de titularisation (décret à paraitre).
Ce dispositif s'applique aux personnes dont le contrat d'apprentissage prend fin au 01/06/2020 et ce jusqu'au 06/08/2024.

- **Protection sociale de l'apprenti-e** : Affiliation au régime général de la sécurité sociale pour les agents non titulaires de l'Etat ou autre (IRCANTEC) reste à charge pour l'entreprise la cotisation patronale de retraite complémentaire.
- **Indemnisation du chômage des apprenti-es** : les apprentis du secteur public bénéficient de l'indemnisation du chômage sous forme de 3 options : l'auto-assurance, l'adhésion au régime d'assurance chômage, régime spécifique (accord du 14 mai 2014). Cet accord prévoit une exonération totale des contributions d'assurance chômage (prise en charge de l'Etat).

Le contrat d'apprentissage n'est pas pris en compte pour accéder aux concours internes ni dans le calcul de l'ancienneté.

Quelle aide financée par l'Etat ?

Pour les apprenti-es âgé-es d'au moins 18 ans, aide au permis de conduire à hauteur de 500 € versée par le CFA à l'apprenti-e ou à l'auto-école et remboursée par l'ASP.

Rappel des objectifs du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage doit permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) et contribuer ainsi à leur insertion professionnelle.