Contrat d'apprentissage - secteur public

FICHE A 1.5

juillet 2022

Objectifs

Le contrat d'apprentissage est un contrat de formation en alternance associant l'exercice d'une activité professionnelle et des enseignements dans un centre de formation d'apprentis (CFA).

Les actions de formation par apprentissage ont pour objet de :

- Permettre aux titulaires d'un contrat d'apprentissage d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP
- Leur dispenser une formation générale associée à une formation technologique et pratique qui complète la formation reçue dans la collectivité ou l'établissement employeur et qui s'articule avec elle
- Contribuer au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaire à l'exercice de la citoyenneté
- Contribuer au développement de l'aptitude des apprentis à poursuivre des études par la voie de l'apprentissage ou par toute autre voie.

Cette fiche concerne les contrats conclus par les employeurs publics. Pour le secteur privé : voir fiche n° A 1.3.

Bénéficiaires

Les jeunes de 16 à 29 ans révolus et, s'ils ont achevé la scolarité du 1er cycle secondaire, les jeunes ayant au moins 15 ans.

Les jeunes de 14 ans, qui auront 15 ans entre la rentrée scolaire et le 31 décembre, peuvent commencer leur apprentissage sous statut scolaire (avant de pouvoir signer un contrat d'apprentissage), s'ils ont achevé la scolarité du 1er cycle secondaire.

Les personnes handicapées, les créateurs/repreneurs d'entreprise et les sportifs de haut niveau : sans condition d'âge.

Jusque 34 ans révolus pour conclure un 2nd contrat d'apprentissage pour préparer un niveau supérieur, ou après la rupture involontaire d'un contrat initial ou suite à une inaptitude physique et temporaire. Le contrat doit alors être souscrit dans les 12 mois suivant l'expiration du 1er contrat.

Pour trouver un candidat ou déposer une offre : consulter CMonAlternance

Maître d'apprentissage

Il doit être majeur, offrir toutes garanties de moralité et remplir les conditions de compétences suivante :

- être titulaires 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 rapport avec la qualification préparée par l'apprenti
- ou justifier de **deux années d'exercice** d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Un maître d'apprentissage ne peut pas accueillir simultanément plus de deux apprentis ; plus un apprenti ayant prolongé son contrat après un échec à son examen.

Le maître d'apprentissage qui réalise au moins 6 mois de tutorat sur les deux dernières années peut abonder son CPF de 240 € via son Compte d'engagement citoyen, quel que soit le nombre d'apprentis accompagnés.

Lorsqu'ils remplissent la condition de compétence professionnelle exigée, les personnels civils et militaires de l'Etat et les magistrats de l'ordre judiciaire exerçant les fonctions de maître d'apprentissage bénéficient désormais **d'une allocation forfaitaire annuelle de 500 euros**.

Elle est versée par tranche de 250 euros aux agents pour chaque période de tutorat d'une durée 6 mois minimum. Le versement des tranches de l'allocation forfaitaire est calculé à compter du 1er janvier 2021 (voir notre actu et notre FAQ).

Employeurs

Les employeurs publics : l'Etat, les collectivités territoriales et leurs établissements publics, les établissements publics administratifs, les établissements publics locaux d'enseignement ou hospitaliers, sociaux et médico-sociaux, et les EPIC pour leurs activités relevant du service public administratif et employant des personnels régis par le droit public.

L'employeur public qui ne peut pas proposer des tâches, des équipements ou techniques nécessaires à l'obtention du diplôme ou titre préparé par l'apprenti, peut conclure **une convention avec un autre employeur public ou privé**. La durée autorisée dans ce cadre est inférieure à 50 % de la durée de la formation pratique.

Dès sa conclusion, cette convention doit être adressée au CFA qui la transmettra à la DDETS/PP. Elle doit préciser :

- La durée de la période d'accueil ;
- L'objet de la formation et le titre ou diplôme préparé par l'apprenti ;
- La nature des tâches confiées à l'apprenti en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat d'apprentissage ;
- Les horaires et le lieu de travail ;
- Le nom du maître d'apprentissage et les informations attestant des compétences professionnelles exigées ;
- Les modalités de prise en charge par l'établissement d'accueil des frais de transport et d'hébergement liés l'exécution de la formation pratique ;
- L'obligation pour l'établissement d'accueil de se garantir en matière de responsabilité civile ;
- Les modalités de partage, entre l'employeur public et l'établissement d'accueil, des rémunérations ;
- Les modalités selon lesquelles l'établissement d'accueil informe l'employeur de l'apprenti du déroulement de la formation.

Caractéristiques du contrat

Le contrat d'apprentissage est un **contrat de droit privé**. A ce titre, l'apprenti bénéficie des mêmes conditions de travail et de protection sociale que les salariés du secteur privé et notamment, des cinq semaines de congés payés.

Dans le secteur public non industriel et commercial, il doit être **conclu à durée limitée (de 6 mois à 3 ans)** selon la profession et le niveau de qualification préparé. Cette durée peut être **prolongée** (notamment après un échec à l'examen ou jusque 4 ans si l'apprenti est handicapé ou sportif de haut niveau) **ou réduite** pour tenir compte du niveau initial de l'apprenti ou des compétences acquises lors d'une mobilité à l'étranger (y compris en service civique) par une simple convention annexée au contrat et signée par le CFA l'employeur et l'apprenti.

Période probatoire de 45 jours consécutifs ou non de présence chez l'employeur public.

Les contrats peuvent être **conclus tout au long de l'année**. Les dates de début de la formation pratique chez l'employeur et de la formation en CFA ne peuvent pas être postérieures de plus de 3 mois au début d'exécution du contrat. La date de début de formation au CFA doit être mentionnée au contrat.

Un même employeur public ne peut conclure avec le même apprenti plus de 3 contrats d'apprentissage successifs.

S'ils veulent intégrer la fonction publique, les apprentis devront emprunter la voie du concours externe. Les services accomplis par l'apprenti ne peuvent pas être pris en compte comme services effectifs.

Procédure : le contrat est à transmettre, dans les 5 jours ouvrables qui suivent son début d'exécution à la DDETS/PP du département du lieu d'exécution du contrat. L'employeur doit y joindre la convention de formation avec le CFA, voire la convention tripartite en cas d'adaptation de la durée du contrat. A défaut de réponse de la DDETS/PP dans les 20 jours, le contrat est accepté.

Les employeurs publics et CFA peuvent également remplir et télétransmettre aux services administratifs leurs contrats d'apprentissage (CERFA 10103-09) grâce à la plateforme dédiée à l'apprentissage public.

Si le contrat d'apprentissage est rompu avant son terme, l'employeur doit notifier sans délai la rupture, et par tout moyen approprié, à l'unité départementale.

Rémunération et aides aux apprentis

La rémunération minimum versée par l'employeur est calculée selon l'âge du bénéficiaire et l'ancienneté de son contrat (en % du SMIC) :

Age	1ère année	2ème année	3ème année
16-17 ans	27 %	39 %	55 %
18-20 ans	43 %	51 %	67 %
21-25 ans	53 %	61 %	78 %
26 ans +	100 %	100 %	100 %

Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine

Les employeurs publics peuvent décider de majorer ces pourcentages de 10 ou 20 points.

Redoublement : la rémunération est celle de la dernière année qui précèdent l'échec à l'examen.

Les apprentis sont affiliés au régime général de la **sécurité sociale** pour tous les risques et au régime complémentaire de retraite institué au profit des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités territoriales ou au profit des agents des autres personnes morales de droit public.

Aides aux apprentis : exonération de l'impôt sur le revenu dans la limite du Smic et des cotisations sociales salariales sur la part de rémunération inférieure à 79 % du Smic.

Les frais annexes à la formation (hébergements, restauration et 1er équipement pédagogique) ne sont pas pris en charge par le Cnfpt et l'Anfh.
Toutefois, le CNFPT pourra décider de prendre en charge tout ou partie de ces dépenses.

Les apprentis de Nouvelle-Aquitaine confrontés à une situation d'urgence qui pourrait remettre en cause leur formation, peuvent bénéficier, sous conditions, du **fonds social formation** : jusque 1 000 € par année civile pour couvrir des dépenses d'hébergement et de transport.

Les apprentis peuvent bénéficier de **l'allocation « forfait télétravail »** contribuant au remboursement des frais engagés au titre du télétravail. Son montant, versé trimestriellement aux agents publics des 3 fonctions publiques et aux magistrats, est fixé à 2,5 euros par journée de télétravail effectuée dans la limite de 220 euros par an, il est versé sur la base du nombre de jours de télétravail demandé par l'agent et autorisé par l'autorité compétente (voir notre actu).

NB : à l'issue de leur contrat, s'ils concluent un CDD de 3 mois minimum ou un CDI dans un entreprise distante de 100 km, ou à plus de 1h 30 (A/ R hors zones urbaines) de leur domicile, ils pourront demander à la Région une aide du **fonds d'aide à la mobilité** vers l'emploi en cas de difficultés à utiliser ou financer les transports collectifs ou un hébergement d'hébergement ou de déménagement : jusque 1 000 € pour l'hébergement et 1 000 € pour le transport (cumul possible) pendant la période d'essai dans la limite de 3 mois.

Aide au permis B : 500 € pour les apprentis majeurs, à demander au CFA (aide Etat).

Les personnes en situation de handicap peuvent bénéficier des **aides du FIPHFP** (accompagnement complémentaire, aménagement du poste de travail, aménagement ou adaptation du véhicule, prise en charge du transport domicile-travail...).

Formation

Durée de formation minimum au CFA : **25 % de la durée du contrat**, le reste du temps se déroule dans l'établissement, l'administration ou la collectivité employeur sous la responsabilité du maître d'apprentissage. Celui-ci doit confier au bénéficiaire des tâches ou des postes permettant d'effectuer des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord avec le CFA.

Les organismes certificateurs peuvent fixer des règles complémentaires. Par exemple, hors cas de réduction de la durée du contrat, au moins 800 h au CFA pour préparer un CAP, 1850 h pour un Bac pro, 1350 h pour un BTS (plus d'infos)

Le centre peut sous-traiter tout ou partie de la formation avec un ou plusieurs centres de formation gérés par une personne morale de droit public ou avec le CNFPT.

Les apprentis dont le contrat a été rompu (sans qu'ils soient à l'initiative de cette rupture) peuvent poursuivre leur formation au CFA pour une période maximale de 6 mois sous statut de stagiaire de la formation professionnelle (protection sociale assurée) ; ils sont alors accompagnés dans leur recherche d'employeur.

Possibilité de conclure un avenant au contrat au terme de la 1ère année d'un BAC Pro pour se réorienter vers un CAP, CAPA ou BPA.

Aides à l'employeur

. Aides du FIPHFP pour l'embauche de personnes en situation de handicap.

. Exonération de la totalité des cotisations sociales d'origine légale et conventionnelle à la charge de l'employeur public, à l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles. L'Etat prend en charge les cotisations patronales d'assurance sociale et les allocations familiales ainsi que les **cotisations salariales** dues au titre des salaires versés aux apprentis, y compris les contributions d'assurance chômage versées par l'employeur qui a adhéré à l'Unédic. Par dérogation, cette adhésion peut être limitée aux apprentis.

. **Le CNFPT prend en charge pour l'employeur la totalité des frais de formation** des apprentis employés par les collectivités et les établissements publics territoriaux (plus d'infos), dans la limite des montants maximum décidés annuellement (voir la liste détaillée). Il peut s'accorder **par convention** avec un CFA sur un coût de formation inférieur au montant maximal de prise en charge. Dans ce cas, cette convention porte sur les seuls frais de formation.

.Pour chaque contrat d'apprentissage conclu **à partir du 1er juillet 2021**, les établissements de la fonction publique hospitalière perçoivent une aide exceptionnelle forfaitaire de **3 000 euros** versée en une seule fois par l'ANFH (dans la limite de 1000 contrats).

. Aucun frais ne peut être demandé à l'apprenti ou à sa famille pour les coûts liés à la scolarité, l'inscription ou la formation ni à l'occasion de la conclusion, de l'enregistrement ou de la rupture du contrat.
De même, aucune contrepartie financière ne peut être demandée à l'employeur pour l'enregistrement du contrat ou l'inscription à la formation (sauf pour une formation de niveau 6 à 8).

. Pour trouver un apprenti ou déposer une offre, consultez la bourse régionale.

Textes de référence
Code du travail : art L 6227-1 à 12 et D 6271-1 à D 6272-2. Circulaire du 8/04/15.