

Contrat d'apprentissage - secteur public

janvier 2016

Objectif

Permettre d'acquérir, par l'alternance de périodes de formation pratique et théorique, une qualification sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles, dans le cadre d'un contrat associant une activité professionnelle et des enseignements dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) ou dans une Section d'apprentissage (SA). Pour voir les formations possibles : consultez horizon-info.org ou le [Guide régional de l'apprentissage](#).

Bénéficiaires

Les jeunes de **16 à moins de 26 ans**, ou de 15 ans s'ils ont achevé la scolarité du 1er cycle secondaire.

Les personnes en situation de handicap et les créateurs/repreneurs d'entreprise, sans condition d'âge.

Peuvent aussi signer un contrat, **jusqu'à 30 ans** :

- les personnes qui souhaitent continuer un apprentissage après un 1er contrat pour préparer un diplôme de niveau supérieur (signature dans l'année qui suit la fin du 1er contrat),
- les apprentis dont le contrat a été rompu pour une raison indépendante de leur volonté et qui concluent un contrat dans l'année qui suit la fin du précédent.

Employeurs

Les personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé. Sont concernés 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'apprenti peut compléter sa formation pratique dans une ou plusieurs autres structures d'accueil (entreprise ou personne de droit public) dans le cadre d'une convention conclue entre celles-ci et son employeur : la durée autorisée dans ce cadre est inférieure à 50% de la durée de la formation pratique. Convention à transmettre au CFA ou à la section d'apprentissage.

Procédures

Une fois signé, le contrat est à adresser pour enregistrement à l'Unité Départementale de la Direccte du département du lieu d'exécution du contrat (réponse dans les 15 jours). L'enregistrement doit être acquis avant le début d'exécution du contrat.

Maître d'apprentissage

Il doit avoir exercé depuis au moins 3 ans des fonctions dont l'accès atteste une qualification au moins équivalente à la certification visée par l'apprenti, avec l'avis du Recteur, du DRAAF ou du DRDJSCS si le maître d'apprentissage n'a pas les titres ou diplômes requis.

Un maître d'apprentissage peut accueillir simultanément au plus 2 apprentis (3 si l'un d'eux prolonge son contrat suite à son échec à l'examen). Une équipe tutorale peut assurer la fonction tutorale ; un référent maître d'apprentissage doit alors être désigné.

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. Le contrat d'apprentissage est conclu à **durée déterminée de 1 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 réduite pour tenir compte du niveau initial de l'apprenti (sur autorisation et évaluation).

Possibilité de signer un contrat de **6 à 12 mois** pour préparer un diplôme (ou titre) :

- de même niveau et en rapport avec un premier diplôme obtenu en apprentissage,
- de niveau inférieur à un diplôme déjà obtenu,
- dont une partie a été obtenue par la VAE,
- déjà commencé sous un autre statut.

La durée du contrat peut être portée à **4 ans** pour les apprentis reconnus handicapés.

Signature du contrat entre le 3ème mois précédant le début de la formation au CFA et le 3ème mois qui le suit (sauf dérogations).

Une même personne morale de droit 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.

Rémunération et avantages

La rémunération est variable selon l'âge du jeune, l'ancienneté du contrat et le niveau préparé (en % du SMIC) :

Taux de rémunération (en %)

Age	Niveau V préparé			Niveau IV préparé			Niveau III préparé		
	Année du contrat			Année du contrat			Année du contrat		
	1ère	2ème	3ème	1ère	2ème	3ème	1ère	2ème	3ème
16-17	25 %	37 %	53 %	35 %	47 %	63 %	45 %	57 %	73 %
18-20	41 %	49 %	65 %	51 %	59 %	75 %	61 %	69 %	85 %
21 et +	53 %	61 %	78 %	63 %	71 %	88 %	73 %	81 %	98 %

En Poitou-Charentes, la Région contribue à l'indemnisation des frais de restauration, d'hébergement et de déplacements des apprentis. De plus, l'apprenti peut bénéficier également d'une aide au 1er équipement professionnel (à demander au CFA). 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...).

Protection sociale

L'apprenti est affilié au régime général de la Sécurité sociale et au régime complémentaire de retraite des agents non titulaires de l'Etat, des collectivités territoriales ou des autres personnes morales concernées. Il est exonéré de cotisations sociales, des CSG/CRDS.

L'employeur est exonéré :

- des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales,
- de la totalité des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle,
- des cotisations patronales d'assurance chômage versées par les personnes morales adhérant à l'Unédic.

Restent dues (sur la base de 89 % de la rémunération brute) la cotisation AT/MP, la CSA, le FNAL, le forfait social Ircantec et le cas échéant le versement transport.

Les employeurs publics doivent assurer leurs apprentis contre le risque chômage, en auto-assurance ou, sauf pour l'Etat et ses établissements publics administratifs, par adhésion à l'Unédic. Un régime spécifique permet cependant, par dérogation, à tous les employeurs publics en auto-assurance d'adhérer à l'Unédic pour ses seuls apprentis.

Formation

Au moins 400 h par an au CFA (1350 h sur 2 ans pour préparer un BTS ou 1850 h pour un Bac pro 3 ans) ou dans une section d'apprentissage, en moyenne sur la durée du contrat (240 h pour une année de redoublement). Pour les contrats de moins d'un an, la durée de formation est réduite au prorata. Le CFA doit organiser dans les 2 premiers mois un entretien d'évaluation avec l'employeur, le jeune, le tuteur et un formateur pour adapter si nécessaire la formation. 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.

La période en CFA peut prendre différentes formes : 1 semaine sur 2 ou sur 3, 2 jours par semaine... La mise en place des modalités de l'alternance relève de la responsabilité du CFA.

Les apprentis dont le contrat a été rompu (sans qu'ils soient à l'initiative de cette rupture), peuvent poursuivre leur formation au CFA pendant une durée maximale de 3 mois sous statut de stagiaire de la formation professionnelle non rémunéré (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, BPA.

Aides à l'employeur

La Région verse aux employeurs de 50 salariés ou moins du territoire Poitou-Charentes, **une prime de 1000 €/an**, quel que soit le niveau de formation préparé et une **aide à l'embauche de jeunes de 21 ans et plus sans qualification** : 500 €/apprenti au titre de la 1ère année d'apprentissage.

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

La Région prend en charge le coût de la formation des apprentis du secteur public dans le cadre du conventionnement des CFA. 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 II et I).

Textes de référence

Lois n° 92-675 du 17/7/92 et n° 97-940 du 16/10/97 (art 13) ; décrets n° 92-1258 du 30/11/92, n° 93-162 du 2/2/93 et n° 98-888 du 5/10/98. Circulaire n° 2007-04 du 24/01/07 et du 8/04/15.

