

FICHE PRATIQUE N°4 LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE DU SECTEUR PUBLIC



Avant les démarches administratives - pour tout contrat, qu'il soit du secteur privé ou du secteur public -

L'employeur et le futur apprenti auront, dans tous les cas, pris contact avec l'établissement de formation, afin que le responsable pédagogique :

- valide les pré-requis académiques du candidat et s'assure de la cohérence de son projet professionnel avec la formation
- valide l'adéquation entre les missions proposées par l'employeur et les objectifs « métier » de la formation,
- informe l'employeur de son rôle, du référentiel de la formation et de la Charte d'Engagement Qualité de l'Apprentissage.

Les personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé, peuvent conclure des contrats d'apprentissage. Ces contrats sont des contrats de travail de droit privé, auxquels s'applique la plupart de la réglementation des contrats d'apprentissage de secteur privé ainsi que des dispositions spécifiques (agrément, prise en charge des coûts de formation, rémunération de l'apprenti, protection sociale de l'apprenti).

Se référer à la fiche pratique n°1 concernant les principes et particularités du contrat d'apprentissage qui s'appliquent également pour les contrats du secteur public : objectif, public concerné, statut de l'apprenti, durée du contrat, période d'essai, rupture...

LES PERSONNES MORALES DE DROIT PUBLIC

- Les collectivités territoriales : régions, départements, communes et leurs établissements publics (EPCI,...)
- Les établissements publics hospitaliers, sociaux et médico-sociaux
- L'Etat : administration centrale et services déconcentrés
- Les offices publics d'HLM
- Les chambres consulaires
- Les établissements publics industriels et commerciaux dotés de personnel fonctionnaire (ONF, etc.)
- Les établissements publics nationaux administratifs
- Les établissements publics locaux d'enseignement

LA REMUNERATION DES APPRENTIS DU SECTEUR PUBLIC

Durée du travail

La durée du travail est celle applicable aux autres personnes de la collectivité publique. Le temps de formation au sein de l'établissement de formation est compris dans le temps de travail.

Salaire de l'apprenti

Il est fixé en pourcentage du SMIC et varie selon son âge et sa progression dans le cycle de la formation

La majoration du pourcentage du SMIC en fonction de l'âge de l'apprenti doit intervenir à compter du 1^{er} jour du mois suivant le jour anniversaire où le jeune atteint 18 ou 21 ans.

Annexe 1 : Rémunération des apprentis de l'enseignement supérieur

Conditions de rémunération dans le cas de contrats d'apprentissage successifs, exemples de calcul en € + primes, heures supplémentaires...

Lorsque l'apprenti prépare un titre ou diplôme de niveau III, ou supérieur, il bénéficie de la rémunération minimale réglementaire applicable aux salaires des apprentis du secteur privé, majorée de 20 points :

Taux de rémunération applicables aux apprentis du secteur public préparant un diplôme ou titre de niveau III et plus

âge du jeune	année d'exécution	% du SMIC
18-20 ans	1 ^{ère} année	61 %
	2 ^{ème} année	69 %
	3 ^{ème} année	85 %
21-25 ans	1 ^{ère} année	73 %
	2 ^{ème} année	81 %
	3 ^{ème} année	98 %

Exonération des cotisations

La durée de prise en charge des cotisations sociales patronales est acquise jusqu'au terme du contrat (réponse ministérielle du 25/01/2005 publiée au JO QE n°15 AN-12/04/05)

Ni la CSG, ni la CDRS ne sont dues sur les salaires des apprentis

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.
L. du 17 juillet 1992, art. 20-IV et L. du 16 octobre 1997, art.18

Annexe 2 : barème des cotisations dues, à compter du 1^{er} janvier 2012, par les employeurs du secteur public.

Calcul des cotisations :

L'assiette mensuelle de calcul est fixée sur la base de 169 fois le montant du SMIC en vigueur au 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle est versée la rémunération (Arr.5 juillet 2000, JO 18 juillet)

Cotisations	PART SALARIALE
Sécurité Sociale Assurance chômage Retraite complémentaire CSG - CRDS	Exonération totale (*)
Cotisations	PART PATRONALE
Assurances sociales, accidents du travail, allocations familiales Assurance chômage pour les employeurs qui ont adhéré au régime d'assurance chômage	Exonération totale (*)
<ul style="list-style-type: none"> • FNAL • Contribution solidarité autonomie (CSA) • Retraite complémentaire versée à l'Ircantec • Cotisation Accident du Travail/Maladies Professionnelles • Versement transport (quand il est dû) 	Cotisations calculées sur une base forfaitaire = fraction de SMIC correspondant aux taux du Code du travail diminués de 11 points <i>quelle que soit la rémunération réelle perçue par l'apprenti</i>

(*) Restent dues les éventuelles cotisations salariales et patronales de retraite complémentaire excédant le taux minimal et les cotisations supplémentaires d'accident du travail.

AUTRES DISPOSITIONS SPECIFIQUES

Droits sociaux des apprentis	<p>L'apprenti est affilié au régime général de la sécurité sociale pour tous les risques et au régime complémentaire de retraite institué au profit des agents non titulaires des fonctions publiques de l'Etat, territoriales et hospitalières.</p>
Issue du contrat Et prise en compte des services accomplis au titre de l'apprentissage	<p>Le contrat d'apprentissage cesse après l'obtention du diplôme. Si l'apprenti 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.</p> <p>Les services accomplis au titre de l'apprentissage ne peuvent être pris en compte comme des services publics au sens des dispositions applicables aux fonctionnaires et aux agents publics (ancienneté pour l'accès au concours et pour le classement à la titularisation), ni au titre de l'un des régimes spéciaux de retraite applicables aux fonctionnaires.</p>
Indemnisation du chômage Lorsque l'apprenti n'a pas trouvé d'emploi à l'issue de son contrat, il a droit aux allocations chômage.	<p>Dans ce cas, l'Etat et ses établissements publics administratifs étant leur propre assureur, les administrations versent aux apprentis qui sont demandeurs d'emploi à l'issue de leur contrat, l'allocation de retour à l'emploi (dans les conditions prévues par la circulaire CDE n°93/39 du 9 août 1993). Le paiement de l'allocation chômage est alors effectué sur les crédits de vacation.</p> <p>Les collectivités territoriales et leurs établissements publics, les établissements publics de santé et les autres employeurs publics versent les allocations 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. (Circ. N° 1837, Min. Fonction publ. du 21 avril 1994, BOT 94-11)</p>
Les aides de La Région Rhône-Alpes aux employeurs	<p>Les employeurs du secteur public, de moins de 100 salariés et situés sur le territoire rhônalpin, bénéficient d'une aide de base de la Région de 1000 € par contrat d'apprentissage au terme du contrat et sous réserve qu'il n'ait pas été rompu avant le terme du 6ème mois. Cette aide est proratisée pour les contrats d'une durée inférieure à 12 mois.</p>
Prise en charge du coût de la formation Le CFA prendra contact avec l'employeur du secteur public pour établir une convention.	<p>Les dépenses d'apprentissage des personnes morales de droit public assujetties à la taxe d'apprentissage et qui emploient des apprentis ouvrent droit à exonération selon les modalités de droit commun. Le coût de la formation de leurs apprentis dans les CFA qui les accueillent n'est donc pas à leur charge.</p> <p>Les personnes morales de droit public non assujetties à la taxe d'apprentissage et qui emploient des apprentis prennent en charge les coûts de la formation de ces apprentis dans les CFA qui les accueillent. A cet effet, elles passent convention avec le CFA pour définir les conditions de cette prise en charge.</p>

LES DEMARCHES ADMINISTRATIVES

Les compétences attendues du maître d'apprentissage

- Exercer depuis au moins 3 ans une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par l'apprenti
- Et posséder un diplôme ou un titre attestant une qualification au moins équivalente à celle du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti.

L'employeur désigne parmi les salariés un Maître d'Apprentissage. Majeur, ce dernier doit offrir toutes les garanties de moralité et présenter des compétences professionnelles et pédagogiques.

Responsable de la formation de l'apprenti, le maître d'apprentissage peut s'entourer d'une équipe tutorale constituée de plusieurs salariés mais c'est lui qui assure la liaison avec l'établissement de formation.

Le maître d'apprentissage doit être impérativement présent dans l'entreprise.

1 - Pour obtenir le formulaire de demande d'agrément :

 **Dans la majorité des départements, l'employeur s'adresse à la Préfecture**

 **Pour la Haute-Savoie : l'employeur prend contact avec la DDTEFP**

Le lieu d'exécution du contrat se situe en SAVOIE

S'adresser au service apprentissage de la Préfecture de Savoie :

**Mme Marie-Christine PETELLAT
04 79 75 51 41**

Selon le lieu d'exécution du contrat en Haute-Savoie, l'employeur s'adresse à :

Secteurs	Interlocuteurs	Coordonnées
Anancy - Chablais	M. MONTEL	04 50 88 28 95
Arve - Genevois	Mme MEYNET	04 50 88 28 87
Question particulière	Mme DELBE	04 50 88 28 81
Fax	04 50 88 29 04	

2 – Pour obtenir l'imprimé du contrat d'apprentissage CERFA FA18 n° 10472*03

 **L'employeur s'adresse à la DDTEFP**

Annexe 3 : CERFA FA18 n° 10472*03

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 différentes liasses, qui doivent être :

1. dûment remplies et signées par l'employeur et l'apprenti
2. accompagnées de la fiche d'aptitude médicale de l'apprenti
3. envoyées à Forma-Sup des Pays de Savoie pour visa, qui se charge ensuite de transmettre le dossier complet à la DDTEFP pour enregistrement.

L'agrément doit être obtenu auprès de la Préfecture du département préalablement à l'envoi du contrat d'apprentissage pour enregistrement.

ANNEXE 1

Rémunération mensuelle minimale des apprentis du secteur public, préparant un diplôme de niveau III ou supérieur, selon le SMIC en vigueur au 1^{er} janvier 2012, soit 9,22€, sur une base 35h

Année	de 18 à 20 ans	21 ans et plus
Pour 35 heures : 1 398.37 €		
1 ^{ère} année	61% du SMIC = 853.01 €	73% du SMIC = 1 020.81 €
2 ^{ème} année	69% du SMIC = 964.88 €	81% du SMIC = 1 132.68€
3 ^{ème} année	85% du SMIC = 1 188.61€	98% du SMIC = 1 370.40€

La rémunération des apprentis de l'enseignement supérieur

Dans le cadre de la réforme LMD, la licence constitue le premier cycle de formation de l'enseignement supérieur, d'une durée de trois ans. La licence professionnelle se prépare en une année, après deux années d'enseignement supérieur (DUT, BTS...). Les apprentis entrent donc en licence professionnelle pour achever leur cycle de formation de licence.

En application de l'article R6222-18 du code du travail, les apprentis qui entrent en apprentissage pour achever leur formation sont considérés, en ce qui concerne leur rémunération, comme ayant effectué une première année d'apprentissage. **Par conséquent, les apprentis préparant une licence professionnelle, en un an, doivent percevoir une rémunération au moins égale à la rémunération afférente à une deuxième année d'apprentissage.**

Un apprenti préparant un Master II en apprentissage, après avoir accompli sa première année sous statut étudiant, est considéré comme ayant effectué une première année d'apprentissage. **Par conséquent, sa rémunération doit être au moins égale à la rémunération afférente à une deuxième année d'apprentissage.**

(Circulaire DGEFP-DGT n°2007-04 du 24 janvier 2007 relative à la rémunération applicable aux apprentis)

Dans le cas de contrats d'apprentissage successifs :

Le décret du 6 septembre 2005 (JO du 8) pris en application de la Loi de Cohésion Sociale du 18 janvier 2005, précise les conditions de rémunération lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage :

- avec le même employeur : il perçoit une rémunération correspondant, au minimum, à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf quand l'application des critères de rémunération liés à l'âge est plus favorable (C. trav. Art D6222-31) ;
- 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 contrat précédent, sauf quand l'application des critères de rémunération liés à l'âge est plus favorable (C. trav. Art D6222-32).

En cas de réduction ou de prolongation de contrat :

Lorsque la durée du contrat est réduite d'un an, la rémunération doit être calculée comme si l'apprenti avait déjà effectué sa 1^{ère} année d'apprentissage (C. trav. Art R6222-18)

En cas de prolongation du contrat pour échec à l'examen ou suspension du contrat pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti, l'apprenti perçoit au minimum la rémunération qui était la sienne durant la dernière année précédant la prolongation. (C. trav. Art D6222-28)

Primes :

Les primes et indemnités versées à l'ensemble du personnel doivent aussi être versées à l'apprenti (ex. prime de vacances...).

Paiement des heures supplémentaires :

Si l'apprenti effectue des heures supplémentaires, celles-ci sont rémunérées dans les mêmes conditions que pour le reste du personnel sur la base de son salaire.

ANNEXE 2

ASSIETTE DE COTISATIONS 2012

Elle est déterminée dans les conditions prévues par l'article L. 118-5 du Code du Travail, sur la base de 169 x le SMIC en vigueur au 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle est versée la rémunération, soit au 1^{er} janvier 2012.

Les bases forfaitaires servant d'assiette au calcul des cotisations pour les apprentis préparant un diplôme de niveau III ou supérieur, dues par les employeurs du secteur public, correspondent à la rémunération minimale du SMIC base 169 heures minorée de 11%.

Rémunération mensuelle minimale	Base forfaitaire mensuelle		FNAL ⁽¹⁾ + CSA 0.40%	FNAL ⁽²⁾ + CSA 0.80%	Ircantec 3.38%
	en % du SMIC	% du SMIC En €	(1) Entreprises de moins de 20 salariés En €	(2) Entreprises de 20 salariés et plus En €	En €
61	50	683	3	5	23
69	58	792	3	6	27
73	62	847	3	7	29
81	70	956	4	8	32
85	74	1 011	4	8	34
98	87	1 189	5	10	40

