



LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé à durée déterminée à temps plein relevant du Code du travail conclu entre l'employeur et l'apprenti (*ou son représentant légal*). Cependant, la loi n°92-675 du 17 juillet 1992 et ses textes d'application ont institué des dispositifs propres au secteur public et excluent expressément l'application de certains articles du code du travail.

La durée du contrat est comprise entre 1 et 3 ans en fonction de la durée de formation nécessaire pour la préparation du diplôme. Cette durée est, en général, de 2 ans pour la préparation des diplômes les plus courants (CAP, BEP, Bac Pro, BTS). Elle peut être portée à 4 ans pour un apprenti handicapé.

Les 2 premiers mois (*à compter du 1^{er} jour de travail de l'apprenti*) sont assimilés à une période d'essai. Cette période est fixe, elle ne peut donc être réduite ni prorogée. Lors de la période d'essai, le contrat peut être résilié par l'apprenti ou par l'employeur sans préavis ni indemnités. Passé ce délai, la résiliation du contrat ne peut intervenir qu'après accord des deux parties ou à défaut être prononcée par le conseil des prud'hommes (article L117-17 du code du travail) et seulement en cas de faute grave, de manquements répétés de l'employeur ou de l'apprenti à leurs obligations, ou en raison de l'inaptitude de l'apprenti au métier auquel il voulait se préparer.

L'employeur s'engage à assurer à l'apprenti une formation dispensée en partie en centre de formation d'apprenti (C.F.A) et à lui confier des missions ou des postes en corrélation avec le diplôme ou le titre préparé. Il doit désigner parmi ses agents un maître d'apprentissage, responsable de la formation de l'apprenti.

Le contrat peut commencer dans les 3 mois avant et jusque dans les 3 mois après le début de la formation en C.F.A. Il cesse après l'obtention du diplôme¹. Si l'apprenti a obtenu le diplôme ou le titre préparé avant le terme du contrat fixé initialement, il peut mettre fin au contrat d'apprentissage de sa propre initiative, après en avoir informé l'employeur par écrit au minimum deux mois auparavant.

Sauf clause spécifique, aucune indemnité de fin de contrat à durée déterminée n'est due. A la fin du contrat, l'apprenti handicapé peut être recruté par l'employeur par la voie contractuelle. A défaut, l'employeur public devra verser des allocations de chômage selon les mêmes modalités que pour les agents publics privés d'emploi².

Le contrat d'apprentissage du secteur public fait l'objet de deux imprimés type, enregistrés au CERFA sous les n°10472-03 et le n°10473-03. Ces documents sont accessibles sur le site internet du FIPHFP (*rubrique apprentissage*).

LE STATUT DE L'APPRENTI

L'apprenti est un salarié à temps plein : la durée du travail est celle applicable aux autres personnels de la collectivité publique ; le temps de formation en C.F.A étant compris dans le temps de travail. L'apprenti bénéficie des mêmes modalités de réduction de temps de travail que les autres agents. Ainsi les jours RTT qui leur sont dus sont calculés sur la base des périodes de travail chez l'employeur, à l'exclusion des périodes de formation en C.F.A.

¹ En cas d'échec à l'examen, la durée du contrat peut être prolongée pour une durée de un an au plus. Il est également possible de conclure au maximum trois contrats d'apprentissage successifs avec le même apprenti pour préparer des diplômes ou titres sanctionnant des qualifications différentes. Aucun délai n'est exigé entre deux contrats. Aucune période d'essai ne peut être imposée pour les contrats d'apprentissage suivants. Dans ce cadre, des dispositions spécifiques s'appliquent en matière de rémunération de l'apprenti.

² Soit l'employeur est son propre assureur, soit il a adhéré au régime d'assurance chômage pour l'ensemble de ses agents non titulaires. A noter cependant que l'employeur peut adhérer au régime d'assurance chômage en limitant cette adhésion aux seuls apprentis.





L'apprenti est soumis aux mêmes droits, avantages et obligations que l'ensemble des autres agents salariés (congés payés, congés pour événements familiaux, droit syndical...). A ce titre, l'employeur peut donc procéder à des retenues sur salaire en cas d'absence.

L'apprenti handicapé étant un bénéficiaire de l'obligation d'emploi, il peut disposer d'aménagements concernant notamment la durée de travail ou le déroulement de la formation ainsi que des aides du FIPHFP.

L'apprenti est affilié au régime général de la sécurité sociale pour tous les risques (maladie, maternité, invalidité, décès) et au régime complémentaire de retraite institué au profit des agents non titulaires de l'Etat, des collectivités locales ou au profit des agents des autres personnes morales de droit public (Ircantec).

Les services accomplis au titre de l'apprentissage ne peuvent être pris en compte comme des années de 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.

LA REMUNERATION DE L'APPRENTI

Comme tout apprenti, la personne handicapée est rémunérée en pourcentage du SMIC, variable selon son âge et sa progression dans le cycle de formation.

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

La rémunération est calculée en pourcentage du SMIC selon les taux applicables au secteur privé. Ces taux sont cependant majorés de 10 points lorsque l'apprenti prépare un diplôme de niveau bac, et de 20 points lorsqu'il prépare un diplôme de niveau bac +2 (si le cas des apprentis préparant un diplôme de niveau II et plus n'est pas spécifié dans les textes, ils ne sauraient être rémunérés moins que ceux préparant un diplôme de niveau III). Il s'agit de montant minima : des dispositions plus favorables peuvent être décidées. La rémunération d'un apprenti handicapé est majorée de 15 points la dernière année si la formation est prolongée en raison du handicap.

L'augmentation de salaire dû au changement d'âge est applicable le 1^{er} jour du mois suivant la date anniversaire de l'apprenti et tient compte des années de contrat déjà exécutées.

L'apprenti ne paie aucune cotisation. L'apprenti est également exonéré de la CSG et de la CRDS. L'Etat prend en charge, sans que l'employeur en fasse l'avance, l'intégralité des cotisations salariales. La durée de prise en charge des cotisations sociales patronales est acquise jusqu'au terme du contrat.

