



# FICHE TECHNIQUE

## L'APPRENTISSAGE AU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

### 2- Les spécificités des contrats conclus par un employeur public

Le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé qui relève pour l'essentiel de ses dispositions du code du travail. La loi n°92-675 du 17 juillet 1992 qui prévoyait une expérimentation de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial, confortée depuis par plusieurs lois successives, et les différents décrets d'application définissent cependant des spécificités propres aux employeurs publics.

#### → La rémunération

Décret n°93-162 du 2 février 1993 pris en application de la loi n°92-675

La rémunération est versée à l'apprenti en tenant compte de son âge et de sa progression dans le ou les cycles de formation qu'il poursuit.

Cette rémunération est majorée de 10 points quand l'apprenti prépare un diplôme de niveau IV et de 20 points lorsqu'il prépare un diplôme de niveau III.

Aux termes de l'article L6222-27 du code du travail, la rémunération des apprentis n'est pas fonction du niveau de la formation obtenue ou poursuivie.

Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du SMIC.

ANNEE D'EXECUTION DU CONTRAT*	AGE DE L'APPRENTI		
	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus
1 <sup>ère</sup> année	25 %	41 %	53 %
2 <sup>ème</sup> année	37 %	49 %	61 %
3 <sup>ème</sup> année	53 %	65 %	78 %

\* Source : DGEFP

La circulaire DGEFP-DGT n° 2007-04 du 24 janvier 2007 relative à la rémunération applicable aux apprentis présente les modalités de détermination de la rémunération à verser aux personnes titulaires d'un contrat d'apprentissage. Il y est notamment indiqué qu'un jeune bénéficie d'une rémunération variant en fonction de l'année d'exécution du contrat. Le passage d'une rémunération à une autre s'effectue donc à l'issue de chaque année de l'exécution du contrat.

L'application de ces principes peut cependant être perturbée par la progression dans les cycles de formation.

Il en est ainsi des apprentis qui concluent successivement plusieurs contrats d'apprentissage. Les règles applicables à ces situations (*articles D-6222-30 à D-6222-33 du code du travail*) sont les suivantes :

- Lorsque le nouveau contrat d'apprentissage est conclu avec le même employeur, la rémunération de l'apprenti est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf lorsque l'application des rémunérations en fonction de son âge (voir tableau ci-dessus) est plus favorable.

Par exemple, un jeune concluant un contrat d'apprentissage en vue d'acquies un BTS après avoir obtenu un bac professionnel dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage se verra proposer, en première année du nouveau contrat, au minimum une rémunération

correspondant à une deuxième année d'exécution du contrat (si le jeune a 19 ans, le taux proposé sera de 49%).

- Lorsque ce nouveau contrat est conclu avec un employeur différent, la rémunération de l'apprenti est au moins égale à la rémunération minimale à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf, là encore, lorsque l'application des rémunérations en fonction de son âge est plus favorable.

Par exemple, à l'issue d'un premier contrat de 2 ans, la rémunération qui sera proposée à un jeune de 19 ans devra être au minimum 49% du SMIC. Si l'intéressé bénéficiait d'une rémunération plus favorable que ce montant, soit à l'initiative de l'employeur, soit à titre conventionnel, le nouvel employeur n'est pas tenu de prendre en compte cette majoration et peut donc appliquer le taux de 49% du SMIC.

### Cas des apprentis de l'enseignement supérieur

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.

Les apprentis préparant un master II en apprentissage, après avoir accompli une première année sous statut étudiant, sont considérés comme ayant effectué une première année d'apprentissage. Par conséquent, leur rémunération doit être au moins égale à la rémunération afférente à une deuxième année d'apprentissage.

L'article L 6222-23 du code du travail précise en outre que « l'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation ».

Si l'apprenti effectue des heures supplémentaires, celles-ci peuvent être rémunérées selon les mêmes conditions que les autres personnels, sur la base de son salaire. Il en est de même pour les actions sociales qui bénéficient à l'ensemble des agents.

Aucun élément de prime ou d'indemnité ne peut en revanche être considéré comme obligatoire.

Les règles applicables à la majoration de la rémunération des apprentis s'établissent de la manière suivante :

- Les majorations prévues par le décret n°93-162 du 2 février 1993 relatif à la rémunération des apprentis dans le secteur public non industriel et commercial ne sont définies comme obligatoires que pour les niveaux III (20 points) et IV (10 points).
- Des majorations de rémunération peuvent être consenties par l'employeur public, pour les autres niveaux, au-delà du seuil minimal légal du taux de SMIC applicable à l'apprenti, considéré au regard de son âge et du diplôme poursuivi.

### → Les cotisations

L'apprenti est affilié au régime général de la sécurité sociale (pour les risques maladie, maternité, invalidité, décès) et au régime complémentaire de retraite des agents non titulaires des collectivités territoriales (IRCANTEC). Il ne paie cependant aucune cotisation. L'apprenti est aussi exonéré de la CSG et de la CRDS.

L'employeur public est exonéré des cotisations suivantes :

- des cotisations patronales relatives aux assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès), aux allocations familiales ;
- de la totalité des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle dues au titre des salaires versés à l'apprenti ;
- des cotisations patronales d'assurance chômage versées par les employeurs qui ont adhéré au régime d'assurance chômage.

Les cotisations restant dues sont :

- la cotisation AT/MP (accident du travail/ maladie professionnelle) ;
- la contribution de solidarité pour l'autonomie ;
- la cotisation au fonds national d'aide au logement ;
- le cas échéant le versement transport ;
- le forfait social dû sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire (IRCANTEC).

## → L'indemnisation du chômage

L'apprenti a droit à l'issue de sa période d'apprentissage au bénéfice de l'indemnisation du chômage dès lors qu'il répond aux conditions pour y prétendre.

Les employeurs publics ne sont pas soumis à l'obligation de s'affilier au régime d'Assurance chômage. Pour autant, ils se doivent d'assurer leurs apprentis contre le risque chômage, soit par la voie de l'auto-assurance, soit au moyen d'une adhésion spécifique à l'Assurance chômage :

- L'auto-assurance :  
L'employeur assure lui-même la gestion et le financement de l'indemnisation du chômage de ses apprentis. Il n'est pas affilié à l'assurance chômage, donc n'y contribue pas.
- L'adhésion à l'Assurance chômage :  
L'Etat et ses établissements publics administratifs, contrairement aux autres employeurs publics, ne peuvent adhérer au régime d'assurance-chômage pour leurs agents non-titulaires.
- L'adhésion spécifique :  
Une rubrique relative à l'adhésion spécifique au régime d'assurance chômage applicable, conformément à l'accord du 14 mai 2014, aux apprentis du secteur public, est désormais intégrée au contrat CERFA. Il n'est pas nécessaire de mentionner cette adhésion dans le cadre de la déclaration préalable à l'embauche (DPAE).  
L'attestation employeur qui doit être établie à l'issue de la période travaillée pour permettre à l'apprenti de faire valoir ses droits auprès de Pôle emploi devra en revanche porter la mention de l'adhésion au régime d'assurance spécifique dans la rubrique employeur. Cette attestation doit être effectuée par voie électronique. Elle est ensuite éditée pour être remise à l'intéressé.

Pour mémoire, l'adhésion au régime spécifique applicable aux apprentis du secteur public revêt un double avantage pour les employeurs :

- elle permet aux employeurs publics d'adhérer au régime d'assurance chômage pour les seuls apprentis, à l'exclusion de tout autre salarié ;
- l'employeur public est totalement exonéré de cotisations chômage ; l'Etat prenant en charge la contribution globale d'assurance chômage pour les apprentis (part salariale et patronale) qui correspond à la cotisation due en cas d'adhésion d'une collectivité publique, au régime d'assurance chômage, majorée d'un supplément fixé à 2,4% du salaire brut. L'indemnisation de l'ex-apprenti est versée par Pôle emploi pour le compte de l'assurance chômage, la prise en charge par l'Etat intervenant a posteriori.

Il est rappelé que si l'employeur est en convention de gestion avec Pôle emploi, un choix peut être effectué entre inclure l'apprenti dans la convention de gestion (dans ce cas, l'employeur sera facturé au titre des indemnités de chômage pour ses apprentis) ou adhérer au régime spécifique d'assurance chômage des apprentis. D'un point de vue pratique, l'employeur public doit indiquer sur l'attestation employeur :

- soit « employeur en convention de gestion » s'il a intégré l'apprenti dans la convention de gestion ;
- soit « adhésion spécifique » s'il a opté en ce sens.

L'employeur public n'a pas à rembourser sur son budget les indemnités versées. En effet, l'adhésion au régime d'assurance chômage de l'Unédic emporte automatiquement le bénéfice de l'indemnisation par ce régime lorsque les conditions sont remplies par le demandeur d'emploi. L'adhésion spécifique pour les apprentis constitue une exception au principe d'auto-assurance, notamment pour l'Etat.

## → La prise en charge de la formation

L'employeur public doit prendre à sa charge les coûts de la formation dispensée par le centre de formation des apprentis (CFA) ou autre établissement de formation (notamment les universités et les lycées professionnels).

## → Le recrutement à l'issue du contrat

Le contrat d'apprentissage prépare à l'acquisition d'un diplôme pendant une période qui varie de 6 mois à 4 ans en alternant des périodes d'enseignement et des périodes de qualification professionnelle chez un employeur. Cette voie ne doit pas être assimilée à un pré recrutement et ne peut conduire à la titularisation de l'apprenti dans un corps/grade de la fonction publique de l'Etat. L'intéressé devra, pour intégrer la fonction publique, candidater aux concours externes ou troisièmes concours, s'il remplit les conditions d'ancienneté exigées (dispositions d'application directe figurant dans le projet de loi « égalité et citoyenneté » actuellement débattu au Parlement), et ne pourra faire valoir, en cas d'issue favorable, la période d'apprentissage comme une période de services dits effectifs.

Ces dispositions s'entendent indépendamment du fait que l'apprenti, comme tout autre candidat, peut être recruté, sous certaines conditions, sans concours, à certains grades de la catégorie C.

## → Les conditions d'hygiène, de santé, de sécurité et de conditions de travail

L'apprenti est soumis aux règles relatives aux conditions d'hygiène, de santé et de sécurité au travail applicables sur son lieu de travail et dans le cadre de l'accomplissement des travaux que lui demande son employeur.

Il faut noter toutefois que l'inspection du travail n'est pas compétente sur le suivi de l'exécution du contrat d'apprentissage dans le secteur public.

Attention : Une attention particulière sera portée aux apprentis de moins de 18 ans, lesquels bénéficient de dispositions législatives et réglementaires spécifiques notamment en ce qui concerne la durée journalière et hebdomadaire de leur travail, ainsi que d'une surprotection au titre des travaux dangereux réglementés et/ou en hauteur.

Parmi les freins au développement de l'apprentissage dans la fonction publique, figurait l'absence de dispositif permettant aux mineurs en situation de formation professionnelle (apprentissage, stage en formation professionnelle) d'effectuer, au sein de la fonction publique de l'Etat, des travaux dits « réglementés » dans les meilleures conditions.

En effet, si l'article L. 4153-8 du code du travail, applicable à la fonction publique, pose le principe de l'interdiction d'emploi, de travailleurs de moins de dix-huit ans, à certaines catégories de travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces, l'article L. 4153-9 du même code prévoit la possibilité de déroger à cette interdiction en affectant des travailleurs de moins de dix-huit ans à certaines catégories de travaux, sous réserve de respecter certaines conditions déterminées par décret.

Le dispositif prévu pour le secteur privé n'étant pas applicable à la fonction publique de l'Etat parce qu'il fait intervenir l'inspection du travail, aucune procédure ne permettait l'octroi de telles dérogations au sein de ses services.

Attention : Le décret n°2015-1583 du 3 décembre 2015 relatif à la procédure de dérogation permettant aux jeunes âgés d'au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans en situation de formation professionnelle dans la fonction publique de l'Etat d'effectuer des travaux dits « réglementés » comble ce vide juridique.

Il encadre la réalisation, par les jeunes mineurs, de travaux dits « réglementés », dans le cadre de leur apprentissage ou de leur formation professionnelle, au sein de la fonction publique de l'Etat. Il crée, pour ce faire, une nouvelle procédure déclarative de dérogation auprès de l'inspecteur santé et sécurité au travail (ISST).

Ce décret modifie le décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, en insérant un nouveau titre I bis intitulé « Exécution de travaux dits « réglementés » par des jeunes d'au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans, en situation de formation professionnelle ».

Ce nouveau titre détaille la procédure de dérogation ; il précise à cet effet le rôle de chacun des acteurs impliqués et complète en conséquence leurs attributions dans cette procédure.



Les conditions de l'apprentissage dans le secteur public sont les mêmes que dans le secteur privé, à quelques exceptions près.

Les contrats d'apprentissage signés avec une administration publique sont des contrats de droit privé, mais l'inspection du travail ne peut pas :

- délivrer une autorisation pour permettre à l'apprenti d'effectuer des heures supplémentaires,
- déclencher la procédure de suspension d'urgence du contrat lorsque l'apprenti est placé dans une situation dangereuse.

L'enregistrement du contrat d'apprentissage est effectué par le préfet.

### Rémunérations d'un apprenti dans la fonction publique

Le salaire perçu est égal au salaire minimum de l'apprenti dans le secteur privé (ou public industriel et commercial) mais augmenté :

- de 10 % lorsque le diplôme préparé est de niveau du baccalauréat,
- de 20 % lorsque le diplôme est de niveau bac+2.

Pour un apprenti préparant un BEP, un CAP ou un diplôme supérieur au bac+2, aucune disposition spécifique n'est prévue... Mais FO veillera à ce qu'au regard du principe d'égalité de traitement, les apprentis relevant d'un même employeur fassent l'objet d'un traitement identique !

### Droits sociaux

L'apprenti est affilié au régime général de la sécurité sociale, et au régime complémentaire de retraite institué au profit des agents non titulaires des fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière.

### Chômage

L'apprenti est indemnisable dans les mêmes conditions particulières qu'un agent public.

### Prise en compte de l'ancienneté

Si l'apprenti continue à travailler dans l'administration publique après la fin de son contrat, le temps passé en apprentissage n'est pas pris en compte pour calculer une ancienneté favorable.

L'ancien apprenti ne dispose donc d'aucun avantage par rapport à une personne n'ayant jamais travaillé dans la fonction publique :

- ni pour accéder à des concours,
- ni pour le classement à la titularisation,
- ni pour les cotisations aux éventuels régimes de retraite spéciaux.

Si l'apprenti souhaite devenir fonctionnaire, **il doit passer les concours externes !**

*Paris, le 9 août 2016*