

Dossier de presse



**Signature des contrats  
d'apprentissage de  
l'éducation nationale**

**Vendredi 16 octobre 2015**

# Sommaire

Eléments de contexte	page 3
Le contrat d'apprentissage	page 4
L'apprenti	page 4
La rémunération de l'apprenti	page 4
La durée du contrat d'apprentissage	page 5
L'exécution du contrat d'apprentissage	page 5
Le maître d'apprentissage	page 6
La formation	page 6
Les conditions de travail	page 7
La rupture du contrat d'apprentissage	page 8
Les spécificités du contrat d'apprentissage dans le secteur public	page 9
La protection sociale	page 9
Le contrôle de la période d'apprentissage	page 9
Le recrutement des apprentis dans l'académie de Limoges	page 10

# Mise en œuvre de l'apprentissage dans la fonction publique d'Etat

Afin de répondre aux enjeux de l'insertion des jeunes dans le monde du travail, le Président de la République a, lors de la grande conférence sociale des 7 et 8 juillet 2014 et des assises de l'apprentissage du 19 septembre 2014, défini l'objectif de 500 000 jeunes en apprentissage en 2017 et demandé à l'ensemble de la fonction publique de contribuer à cet effort en fixant à la fonction publique de l'État un objectif spécifique d'accueillir 4.000 apprentis en septembre 2015 et 10.000 en septembre 2016.

L'éducation nationale accueillera 1 500 apprentis dès 2015, 25 le seront dans l'académie de Limoges.

Pour les jeunes de 16 à 25 ans, le contrat d'apprentissage constitue une opportunité de suivre une formation sanctionnée par un diplôme et d'acquérir des compétences professionnelles par l'exercice d'un métier, ceci tout en percevant une rémunération.

Pour les employeurs publics, former des apprentis permet à la fois de valoriser les compétences des professionnels qui accueillent les jeunes et de mieux faire connaître les métiers qu'ils proposent. Le développement de l'apprentissage au sein de la fonction publique contribue à la diversification de ses recrutements, cela même si le contrat d'apprentissage ne dispense pas ses bénéficiaires de candidater dans les conditions de droit commun aux différentes voies permettant d'intégrer la fonction publique, conformément au principe d'égalité dans l'accès à l'emploi public.

# Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de droit privé qui a pour objet de permettre à un jeune d'acquérir, par l'alternance de périodes de formation pratique et théorique, une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel.

## L'apprenti

L'apprenti doit être âgé de 16 à moins de 25 ans à la date de la conclusion du contrat d'apprentissage. Toutefois, les jeunes âgés de 15 ans révolus peuvent conclure un tel contrat dès lors qu'ils ont accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

La limite d'âge de vingt-cinq ans n'est toutefois pas applicable :

- lorsque le contrat d'apprentissage fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment exécuté et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat précédent ;
- lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci ;
- lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue ;
- lorsque le contrat d'apprentissage est conclu par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie.

## La rémunération de l'apprenti

La rémunération minimale de l'apprenti dans le secteur public non industriel et commercial est déterminée, d'une part, par les articles D. 6222-26 et suivants du code du travail, et, en ce qui concerne spécifiquement les apprentis préparant un diplôme de niveau IV ou III d'autre part, par l'article 2 du décret n° 93-162 du 2 février 1993 relatif à la rémunération des apprentis dans le secteur public non industriel et commercial.

Cette rémunération varie selon l'âge et la progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage, conformément aux dispositions de l'article L. 6222-27 du code du travail. Elle correspond au pourcentage du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) mentionné dans le tableau ci-après :

Année d'exécution du contrat	Avant 18 ans	De 18 à 20 ans	21 ans et plus
1 <sup>er</sup> année	25% du SMIC	41% du SMIC	53% du SMIC ou SMC*
2 <sup>er</sup> année	37% du SMIC	49% du SMIC	61% du SMIC ou SMC
3 <sup>er</sup> année	53% du SMIC	65% du SMIC	78% du SMIC ou SMC

\*salaire minimum conventionnel

Dans le cadre du champ d'application de la présente circulaire, le niveau de diplôme préparé influe sur le niveau des rémunérations versées. Elles sont en effet obligatoirement majorées de 10 points pour les apprentis préparant un diplôme de niveau IV et de 20 points pour les apprentis préparant un diplôme de niveau III.

*Exemple 1* : un jeune âgé de 18 ans préparant un diplôme de niveau III bénéficie d'une rémunération minimale correspondant à 61 % du SMIC pendant la première année d'exécution du contrat d'apprentissage, soit 889,02 brut€.

*Exemple 2* : un jeune âgé de 20 ans en 2<sup>e</sup> année de baccalauréat professionnel (diplôme de niveau IV) bénéficie d'une rémunération correspondant à 59% du SMIC, soit 859,94€ brut.

## **La durée du contrat d'apprentissage**

La durée du contrat d'apprentissage est, de principe, égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat.

Toutefois, le contrat d'apprentissage peut débuter au maximum trois mois avant le début du cycle de formation théorique considéré. Il peut également se poursuivre après l'obtention du diplôme ou du titre, et ce au maximum jusqu'au jour précédant le début d'un nouveau cycle de formation, quand bien même l'apprenti ne s'y inscrit pas.

*Exemple* : si le cycle de formation débute le 1<sup>er</sup> septembre, le contrat peut être conclu pour une exécution à compter du 1<sup>er</sup> juin de l'année N, et jusqu'au 31 août de l'année N+1 (ou N+2).

En cas d'échec aux épreuves sanctionnant le diplôme ou titre visé, le contrat d'apprentissage peut être prolongé par avenant pour une année au plus avec le même employeur, ou par la conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur.

Une même personne morale ne peut pas conclure, avec le même apprenti, plus de trois contrats d'apprentissage successifs.

## **L'exécution du contrat d'apprentissage**

Contrat de travail de droit privé, le contrat d'apprentissage est régi, d'une part, par des règles spécifiques et celles de droit commun en droit du travail, mais également par les textes de droit public l'adaptant aux particularismes des employeurs publics.

Ainsi, au regard du droit commun du travail, l'article L. 6222-23 du code du travail dispose 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. »

A ce titre, l'apprenti pourra bénéficier, par exemple, des prestations d'action sociale mises éventuellement en place au bénéfice des autres personnels du service considéré.

## **Le maître d'apprentissage**

La présence quotidienne du maître d'apprentissage aux côtés de l'apprenti est une condition substantielle du contrat d'apprentissage.

Sont applicables les dispositions spécifiques de droit commun, plus spécifiquement les articles L6223-5 à L6223-8 et R6223-6 et R6223-24 du code du travail qui définissent les conditions qualitatives pour pouvoir prétendre au titre de maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage doit ainsi exercer depuis au moins trois années des fonctions professionnelles dont l'accès atteste une qualification au moins équivalente à celle visée par le diplôme ou titre préparé par l'apprenti. Un maître d'apprentissage peut accueillir simultanément au plus deux apprentis.

Toutefois, un troisième apprenti peut lui être confié si ce dernier est dans le cadre d'une année de prolongation suite à son échec aux épreuves finales de l'année précédente.

La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs agents constituant une équipe tutorale au sein de laquelle sera désigné un « maître d'apprentissage référent » qui assurera la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA ou l'établissement de formation. Cette organisation peut être pertinente pour garantir une continuité dans le suivi de l'apprenti.

Les maîtres d'apprentissage désignés seront motivés et disponibles pour l'exercice de cette responsabilité et offriront un accompagnement particulier pour le bon déroulement de cette mission : association à la procédure de recrutement de l'apprenti, formation préalable sur les attendus de la fonction, prise en compte de cette responsabilité dans le cadre de l'organisation du temps de travail, développement des échanges entre maîtres d'apprentissage, etc...

## **La formation**

### **Principes généraux**

La formation des apprentis est dispensée dans un établissement de formation. Toutefois, l'établissement de formation peut conclure, avec un ou plusieurs centres de formation gérés par l'employeur public, une convention aux termes de laquelle ces établissements assurent une partie des formations technologiques et pratiques normalement dispensées par le centre de formation d'apprentis.

Lorsque l'employeur public n'est pas en mesure de proposer des tâches ou ne dispose pas des équipements ou techniques recouvrant l'ensemble des besoins de formation pratique nécessaires à l'obtention du diplôme ou du titre homologué préparé par l'apprenti qu'il emploie, il peut conclure une convention avec une ou plusieurs autres personnes morales de droit public ou entreprises afin de permettre à l'apprenti de compléter sa formation pratique. L'article 2 du décret n° 98-888 du 5 octobre 1998, pris en application de l'article 13 de la loi n° 97-940 du 16 octobre 1997 relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes, précise les modalités de conclusion de cette convention.

L'employeur doit dans tous les cas assurer plus de la moitié de la durée de la formation pratique exigée par le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti.

Pendant l'exécution de la convention, l'apprenti continue de suivre les enseignements dispensés par l'établissement de formation auprès duquel il est inscrit et doit se conformer au règlement intérieur de l'établissement d'accueil auprès duquel il effectue sa formation pratique.

## Les 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.

Toutefois, le fait que l'apprenti soit un salarié régi par le code du travail implique que certaines conditions de travail devront être éventuellement adaptées, notamment au regard de son âge.

En effet, outre les dispositions législatives et réglementaires spécifiques à l'apprentissage, celles concernant les « jeunes travailleurs » (au sens du droit du travail français et européen) s'appliquent.

Le « jeune travailleur » est en l'espèce un apprenti de moins de 18 ans. Au regard de la quotité du temps de travail, les limites journalières et hebdomadaires respectées sont les suivantes :

	Durée maximale journalière de travail	Durée maximale hebdomadaire de travail	Remarques
Apprenti de moins de 18 ans	8 heures	35 heures	Période de travail ininterrompue de 4h30 maximum ; une pause de 30 mn consécutives minimum après ou entre chaque période de travail de 4h30 ; interdiction du travail de nuit (entre 22h et 6h) ; deux jours consécutifs de repos hebdomadaire.
Apprenti de plus de 18 ans	10 heures	48 heures exceptionnellement	44 heures maximum par semaine sur une période de 12 semaines consécutives

Le contrat d'apprentissage – qui est en principe à temps complet - sera conclu sur la base du nombre d'heures de travail hebdomadaire en vigueur collectivement dans le service utilisateur.

Tous les apprentis bénéficient des dispositions relatives aux éventuelles heures supplémentaires qui doivent leur être rémunérées à la fin du mois au cours duquel elles ont été effectuées (dans les limites et dans les conditions prévues par le code du travail).

Même si la loi ne le précise pas, la possibilité prévue à l'article L. 6222-25 du code du travail pour l'inspecteur du travail de délivrer une dérogation pour permettre à l'apprenti mineur d'effectuer des heures supplémentaires ne s'applique pas dans le secteur public.

Il est à noter que les heures passées en formation théorique (CFA ou établissement de formation) sont considérées comme du temps de travail effectif au regard de l'ensemble des droits et obligations qu'elles peuvent ouvrir.

Dans le mois précédant les épreuves terminales de la qualification visée, l'apprenti a droit à cinq jours de congés payés supplémentaires pour préparer ces épreuves, sauf si une session de préparation obligatoire est organisée dans le cadre de la formation théorique dans le même mois considéré.

## La rupture du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage relève de modes de rupture particuliers et exclusifs au regard du droit commun du travail.

1. Employeur et apprenti ont chacun la faculté de rompre unilatéralement le contrat, sans motivation, pendant les deux premiers mois de son exécution. Cette période commence à courir, non pas à la date d'embauche, mais au premier jour d'exécution réelle du contrat.

*Exemple* : le CERFA est signé par les deux parties le 1er août (embauche), pour un début d'exécution à compter du 1er septembre ; la période de deux mois permettant une rupture unilatérale se terminera le 31 octobre.

La période de deux mois peut être suspendue en cas de maladie de l'apprenti. Elle est automatiquement prorogée d'une durée correspondante au nombre de jours de formation pratique et théorique non exécutés.

Si une partie au contrat utilise cette possibilité, elle doit, avant la date de fin de cette période, notifier, par écrit, sa décision à l'autre partie.

L'employeur doit alors informer de cette rupture l'établissement de formation théorique dans lequel est inscrit l'apprenti, ainsi que la Direccte auprès de laquelle le contrat d'apprentissage a été enregistré.

2. Après l'expiration de cette période de deux mois, seuls trois autres modes de rupture sont admis.
  - ❖ La rupture d'un commun accord : aussi nommée « rupture amiable », elle suppose un consentement « libre et éclairé » de chaque partie au contrat qui formaliseront, par écrit et en deux exemplaires originaux signés, le principe mutuel de rupture du contrat d'apprentissage à une date précise.
  - ❖ A défaut d'accord mutuel des parties au contrat d'apprentissage, ce dernier ne peut être rompu que par le juge prud'homal, saisi par l'apprenti ou l'employeur, d'une demande de résiliation judiciaire, et ce pour des motifs limitativement prévus par les textes (article L. 6222-18 du code du travail) : cas de faute grave ou manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ; inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer.

Le Conseil des Prud'hommes, dont dépend territorialement le lieu principal d'exécution du contrat d'apprentissage, statuant en la forme des référés, pourra se prononcer sur l'imputabilité de la rupture, voire accorder à l'apprenti des dommages-intérêts au regard du préjudice subi.

- ❖ Dans le seul cas de la réussite aux épreuves finales du diplôme ou du titre préparé, l'apprenti peut prendre l'initiative de rompre son contrat avant son terme contractuellement prévu.

Dans ce cas, il doit adresser un écrit en ce sens à son employeur, en respectant un délai de prévenance de deux mois.

Ce délai de prévenance peut être réduit, voire supprimé, par l'employeur, à la demande écrite de l'apprenti (ce qui n'emportera pas rémunération de la période de délai de prévenance non effectuée). L'apprenti peut également prévenir son employeur en conditionnant l'éventuelle rupture anticipée de son contrat à son succès aux épreuves du titre ou diplôme préparé.



# Les spécificités du contrat d'apprentissage dans le secteur public

## La protection sociale

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 de l'Etat, des collectivités territoriales ou au profit des agents des autres personnes morales de droit public précitées (Ircantec). La prise en compte des droits validables à l'assurance vieillesse ouverts pendant la période d'apprentissage s'opère dans les mêmes conditions que celles prévues pour les apprentis du secteur privé.

L'Etat prend en charge, sur une base forfaitaire inférieure de 11 p. 100 au pourcentage de rémunération versé à l'apprenti, la totalité des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales dues par l'employeur et des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle, imposées par la loi, dues au titre des salaires versés aux apprentis, y compris les cotisations patronales d'assurance chômage versées par les employeurs, qui ont, en application de l'article L. 5424-1 du code du travail, adhéré au régime prévu à l'article L. 5422-13 du même code.

Restent à la charge de l'employeur la cotisation patronale de retraite complémentaire calculée sur la base forfaitaire dans les conditions décrites dans ce paragraphe, ainsi que la contribution au Fonds national d'aide au logement prévue au 1° de l'article L. 834-1 du code de la sécurité sociale, les cotisations dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles et, le cas échéant, le versement de la taxe de transport. L'Etat verse directement les cotisations qu'il prend en charge aux organismes concernés ; l'employeur public n'a pas à en faire l'avance.

Les bases forfaitaires applicables aux apprentis pour les rémunérations versées à compter du 1er janvier 2014 sont disponibles dans la lettre circulaire AcoSS n° 2014-032 du 18 août 2014.

Aucune cotisation salariale n'est due par l'apprenti.

## Le contrôle de la période d'apprentissage

L'inspection de l'apprentissage (rectorat) est chargée de procéder au contrôle de la formation dispensée aux apprentis dans les services de l'Etat.

Les dispositions du dernier alinéa de l'article L. 6251-1 du code du travail relatives à l'intervention de l'inspection du travail en matière d'apprentissage ne sont pas applicables à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial.

Il en est de même de la procédure de retrait d'agrément fixée à l'article L. 6223-1 du même code lorsque l'apprenti est placé dans une situation dangereuse.

# Le recrutement des apprentis dans l'académie de Limoges

L'académie de Limoges recrute cette année **25 apprentis**.

Les **diplômes** proposés au recrutement sont :

- CAP agent de propreté et d'hygiène
- Baccalauréat professionnel gestion-administration
- Baccalauréat professionnel accueil - relation clients et usagers
- BTS assistant de manager
- Ingénieur en informatique

Les **formations** pour ces métiers sont assurées au CFA Marcel Pagnol pour l'éducation nationale, à l'école 3IL pour l'informatique et au lycée professionnel Edouard Vaillant à Saint-Junien pour la propreté.

**Les apprentis sont accueillis dans les services académiques** (rectorat, directions des services départementaux de l'éducation nationale) **et les établissements scolaires**.

Rectorat

13 rue François Chénieux  
CS 23124  
87031 Limoges Cedex

05 55 11 40 40  
[ce.rectorat@ac-limoges.fr](mailto:ce.rectorat@ac-limoges.fr)  
<http://www.ac-limoges.fr>