

# Réunion actualités juridiques et socio-économiques

Le 8 juillet 2016

## L'apprentissage public

2-



# Contexte et enjeux

- Lors de la Conférence sociale des 7 et 8 juillet 2014 et des Assises de l'apprentissage du 19 septembre 2014, le Président de la république a 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'Etat un objectif spécifique d'accueillir 14 000 apprentis d'ici septembre 2016
- Bien que le secteur public non industriel et non commercial soit autorisé à accueillir des apprentis depuis 1992, ce mode de formation reste insuffisamment répandu au sein de la fonction publique
- Pourtant, former des apprentis permet aux employeurs publics de valoriser les compétences des professionnels qu'ils comptent dans leurs effectifs et de mieux faire connaître les métiers qu'ils proposent
- Quant aux jeunes (ils ont été une soixantaine dans le département lors de la dernière campagne), conclure un contrat d'apprentissage constitue pour eux une opportunité de suivre une formation sanctionnée par un diplôme et d'acquérir des compétences professionnelles par l'exercice d'un métier, ceci en percevant une rémunération

# Consolidation de la relation employeur-apprenti

- Le mode de calcul de la période qui permettrait à l'employeur et à l'apprenti de s'assurer de leur volonté de s'engager sur plusieurs années est réformé depuis le 19 août 2015: seule **la durée de présence effective de l'apprenti au sein de l'entreprise (la structure d'accueil)** est désormais prise en compte et non plus également les périodes de formation théorique en cours
- Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre partie **jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise (en structure d'accueil) effectuée par l'apprenti**

# Simplification

- Le décret n°2016-456 du 12 avril 2016 a abrogé le décret n° 92-1258 du 30 novembre 1992 portant expérimentation de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial
- Le dispositif réglementaire régissant le nombre maximum d'apprentis par maître d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial est aligné sur celui du droit commun, à savoir deux apprentis et un apprenti dont la formation est prolongée suite à échec à un examen (article R.6223-6 du code du travail)

# Travaux interdits et réglementés

- La liste des travaux interdits par le code du travail s'applique aux apprentis mineurs. Afin de garantir la santé et la sécurité des jeunes travailleurs de moins de 18 ans, le code du travail interdit de les affecter à certaines catégories de travaux particulièrement dangereux
- Dans la **fonction publique de l'Etat**, pour les besoins de la formation professionnelle des apprentis mineurs, il est possible depuis le 6 décembre 2015 des les affecter à des travaux dits « réglementés ». Le décret n° 2015-1583 du 3 décembre 2015 encadre la réalisation par les jeunes mineurs de travaux réglementés et crée pour ce faire une nouvelle procédure déclarative de dérogation auprès de l'inspecteur santé et sécurité au travail
- Dans les autres fonctions publiques, et notamment dans les collectivités, cette possibilité de déroger à l'interdiction de certains travaux dangereux n'existe pas. Ce vide juridique conduit à proscrire l'utilisation de machines et la réalisation de travaux dangereux par des mineurs

# Aides aux employeurs d'apprentis

- Certains employeurs du secteur public bénéficient des aides régionales : communes dont la population est  $\leq 15\ 000$  habitants EPCI dont la population est  $\leq 50\ 000$  habitants, établissements hospitaliers, établissements médico-sociaux et sanitaires dont les CCAS et les EHPAD

Le régime des aides de 2015 est reconduit pour les contrats d'apprentissage conclus à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2016 :

- Aide au recrutement des apprentis de 1 000 €
- Prime à l'apprentissage de 1 000 €
- Bonifications pour la mixité dans les métiers (500 €) et l'insertion professionnelle (500 €)
- En cas d'embauche d'un apprenti bénéficiaire de l'obligation d'emploi, l'employeur relevant du secteur public bénéficie du soutien du FIPHFP :
  - Indemnité forfaitaire si le contrat se poursuit à l'issue des deux 1ers mois, représentant 80 % du coût salarial annuel chargé par année d'apprentissage
  - Aide à la prise en charge des frais d'accompagnement des apprentis en situation de handicap, dont le montant n'excède pas 520 fois le SMIC horaire brut par année d'apprentissage