

Note sur le décret n°2020-478 du 24 avril 2020 relatif à l'apprentissage dans le secteur non industriel et commercial

➤ **Fondement juridique**

Le décret modifie le code du travail pour sa partie relative à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial suite à la loi de transformation du 6 août 2019.

En effet, le III de l'article 18 de la loi ouvre la possibilité aux administrations ne disposant pas de la personnalité morale (exemple : régies) de conclure des contrats d'apprentissage dans les mêmes conditions que les autres personnes publiques. De plus, l'article 63 de la loi assure la cohérence du dispositif avec le secteur privé concernant les rémunérations des apprentis.

➤ **Champs d'application**

Les dispositions du décret entrent en vigueur le lendemain de la publication (soit le 28 avril 2020). Cependant, les dispositions relatives à la rémunération s'appliquent uniquement aux contrats conclus à compter de l'entrée en vigueur du décret.

➤ **Dispositions**

Les articles 1 et 2 du décret intègrent les employeurs ne disposant pas de la personnalité morale dans le dispositif d'apprentissage. En effet, avant l'entrée en vigueur de la loi de transformation de la fonction publique, l'apprentissage n'était possible qu'au sein des employeurs publics ayant une personnalité morale (collectivités territoriales, établissements publics).

Les dispositions du décret ajustent les dispositions relatives au conventionnement avec une entreprise du secteur privée ou une autre administration. Ainsi, plusieurs dispositions viennent préciser les éléments devant figurer dans la convention établie entre l'employeur et l'apprenti.

Ainsi, il est précisé que la nature des tâches qui sont confiées à l'apprenti qui doivent être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat d'apprentissage.

Outre la mention du nom du maître d'apprentissage, la convention doit désormais contenir les informations attestant du respect des conditions des compétences professionnelles du maître d'apprentissage.

La convention doit également comporter :

- Les modalités de partage, entre l'employeur public mentionné et l'établissement d'accueil, des rémunérations ;
- Les modalités selon lesquelles l'établissement d'accueil informe l'employeur de l'apprenti du déroulement de la formation

Dès sa conclusion, la convention est adressée par l'employeur au directeur du centre de formation d'apprentis qui la transmet au représentant de l'Etat.

➤ **La rémunération de l'apprenti**

Les dispositions du décret assouplissent également les conditions de majorations des rémunérations en cohérence avec les dispositions applicables au secteur privé.

Les modalités de rémunération des apprentis du secteur public sont désormais alignées sur celles du droit commun prévues pour le secteur privé. Depuis la loi du 6 août 2019, pour les employeurs publics, la rémunération est donc fixée en fonction de l'année contractuelle, de l'âge de l'apprenti et de sa progression dans le cycle de formation. Les bonifications de 10 % et de 20 % sont supprimées pour ces contrats. Ce régime est donc applicable pour les contrats d'apprentissage conclus auprès d'un organisme public n'étant pas doté de personnalité morale.

La rémunération de l'apprenti est calculée en fonction du Smic. Le rapport entre le Smic et la rémunération minimum d'un apprenti est fixée sur la base d'un temps plein de 151,67 heures.

Rémunération brute mensuelle d'un apprenti				
Situation	16-17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
1 ^{ère} année	415,64	661,95 €	815,89 €	1 539,42 €
2 ^{ème} année	600,37 €	785,10 €	939,04 €	1 539,42 €
3 ^{ème} année	846,68 €	1 031,41 €	1 200,74 €	1 539,42 €

Si les majorations de 10% ou 20% ne sont plus obligatoires pour les employeurs publics, ils conservent la possibilité de continuer à appliquer cette majoration auprès de leurs apprentis.

Lien vers le décret : [Décret du 24 avril 2020](#)