



APPRENTISSAGE FICHE TECHNIQUE N°1

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'apprentis (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*).

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.

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.

L'apprenti est soumis aux mêmes droits, avantages et obligations que l'ensemble des autres agents salariés (congrés payés, congrés 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.

	Niveau V préparé			Niveau IV préparé			Niveau III		
Âge	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 due 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.



APPRENTISSAGE

FICHE TECHNIQUE N°2

LES DEMARCHES ADMINISTRATIVES DE L'EMPLOYEUR PUBLIC

Les employeurs publics qui veulent accueillir des apprentis doivent obtenir un agrément délivré par le préfet du département du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage. Contrairement au secteur privé où c'est l'entreprise qui est agréée, l'agrément pour le secteur public est donné pour chaque tuteur, dénommé maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage doit exercer depuis au moins trois années des fonctions professionnelles en relation avec la qualification visée par l'apprenti et dont le diplôme ou le titre atteste une qualification au moins équivalente à celle du diplôme ou titre préparé par l'apprenti. Un maître d'apprentissage peut accueillir simultanément au maximum deux apprentis, plus un apprenti dont le contrat a été prolongé.

L'AGREMENT DES MAITRES D'APPRENTISSAGE

L'agrément est accordé si l'équipement du service, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité sont satisfaisantes et si le maître d'apprentissage présente les garanties de moralité et de compétences professionnelles requises.

Le dossier de demande d'agrément ¹ doit donc préciser :

- le nom de la personne morale de l'employeur,
- le(s) nom(s), la(les) qualification(s) professionnelle(s) et la durée d'exercice de la fonction de maître d'apprentissage dont l'agrément est demandé,
- les diplômes et titres susceptibles d'être préparés par l'apprenti,
- les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité ainsi que l'équipement du service et la nature des techniques utilisées,
- le cas échéant, le nombre et la qualification professionnelle des maîtres d'apprentissage déjà agréés.

La demande d'agrément est accompagnée le cas échéant de l'avis du comité technique paritaire ou de l'instance représentative des personnels compétente en matière d'organisation et de fonctionnement des services² (un avis défavorable ou réservé doit être motivé, afin d'éclairer la décision du Préfet).

La décision préfectorale intervient au plus tard dans un délai d'un mois. Faute de réponse dans un délai d'un mois suivant la saisine de l'autorité compétente, l'avis est réputé favorable. Toute décision de refus d'agrément doit être motivée.

L'agrément d'un maître d'apprentissage est valable pour une durée maximale de 5 ans.

L'INSCRIPTION DE L'APPRENTI DANS UN CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS

L'employeur a l'obligation d'inscrire l'apprenti au centre de formation d'apprentis (CFA). Il appartient donc à l'employeur de prendre l'attache du CFA pour connaître la date de début de la

¹ Il n'existe pas de formulaire type de demande d'agrément. Toutefois, il est à noter que certaines préfectures disposent de leur propre formulaire.

² Pour les collectivités locales, le recours à l'apprentissage doit faire l'objet d'une délibération, qui en fixe les modalités d'organisation et de fonctionnement, ainsi que le nombre maximum de contrats d'apprentissage en cours simultanément dans la collectivité, et en autorise la signature par l'exécutif.

formation, sa durée et la date de passage d'examen. La durée de formation en centre ne peut être inférieure à 400 heures par an.

Il existe une multitude de CFA, dans lesquels il est possible de se former à presque tous les métiers, ainsi que des CFA spécialisés pour personnes handicapées. Pour disposer de la liste des CFA, il convient de s'adresser aux services du Conseil régional, des services académiques de l'inspection de l'apprentissage au sein de chaque rectorat ou des services de la DDTEFP.

L'apprenti doit être inscrit en CFA avant son embauche ; le contrat d'apprentissage faisant l'objet d'un visa du directeur du CFA.

L'ENREGISTREMENT DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

L'agrément doit être obtenu avant l'envoi du contrat d'apprentissage pour enregistrement.

Le contrat doit être dûment renseigné et signé par l'employeur et l'apprenti. Il est adressé pour enregistrement, accompagné de la fiche d'aptitude médicale de l'apprenti et de l'agrément du maître d'apprentissage, à la Direction départementale du travail et de la formation professionnelle (DDTEFP) du lieu d'exécution du contrat.

Il doit y parvenir au plus tard un mois après la date de début de l'apprentissage.

La DDTEFP vérifie la conformité du contrat d'apprentissage afin de procéder à son enregistrement. Il peut être refusé dans un délai de 15 jours si le contrat ne satisfait pas toutes les conditions prévues par la législation. Le cas échéant, le contrat d'apprentissage devient un contrat de droit commun. Faute de décision de refus d'enregistrement dans le délai de 15 jours, l'enregistrement est de droit.

LA DECLARATION PREALABLE A L'EMBAUCHE

La déclaration unique d'embauche (DUE) auprès de l'URSSAF est obligatoire pour les apprentis. Elle s'effectue par courrier, sur minitel ou via internet (www.due.fr) dans les 8 jours qui précèdent l'embauche. Le récépissé de l'URSSAF doit être conservé. La DUE permet également l'immatriculation de l'apprenti à la caisse de sécurité sociale.

LES DEMANDES D'AIDES DU FIPHFP

L'employeur pourra solliciter les aides du FIPHFP au bénéfice de l'apprenti handicapé, lorsque l'embauche de ce dernier est confirmée à l'issue des deux premiers mois d'apprentissage (cf. *lettre d'information du FIPHFP sur les aides en matière d'apprentissage*).

RECAPITULATIF DES FORMALITES ET DEMARCHES A EFFECTUER A COMPTER DU MOIS DE MARS

1^{ère} phase : avant l'embauche de l'apprenti

- identification des possibilités d'accueil d'apprentis handicapés (postes confiés) et du(des) maître(s) d'apprentissage,
- vérification de formations correspondantes aux emplois ouverts auprès des CFA,
- lancement de la procédure de recrutement d'apprentis (rédaction et dépôt d'une offre d'emploi...). Le réseau Cap Emploi peut également accompagner les employeurs publics dans cette démarche,
- dépôt de la demande d'agrément auprès de la préfecture du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage.

2^{ème} phase : avant le début de l'apprentissage

- inscription de l'apprenti au CFA,
- passage d'une visite médicale à l'apprenti,
- constitution du dossier administratif relatif au contrat,
- envoi de la déclaration unique d'embauche au plus tôt 8 jours avant l'embauche,
- transmission du dossier complet au service d'enregistrement de la DDTEFP.



APPRENTISSAGE

FICHE TECHNIQUE N°3

MAITRE D'APPRENTISSAGE ET ACCOMPAGNEMENT DE L'APPRENTI

La personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée « maître d'apprentissage ». Le rôle du maître d'apprentissage se distingue de la prestation d'accompagnement qui peut être proposée à l'apprenti et pour laquelle le FIPHFP peut attribuer un financement.

LE ROLE DU MAITRE D'APPRENTISSAGE

Le maître d'apprentissage est le référent de l'apprenti chez l'employeur. Il l'accompagne tout au long de son contrat d'apprentissage, le guide, le conseille. Agent de l'employeur, le maître d'apprentissage en liaison avec le centre de formation contribue à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et assure un suivi pédagogique.

Ainsi, le maître d'apprentissage doit pendant toute la durée du contrat d'apprentissage, permettre à l'apprenti de développer ses propres capacités professionnelles et suivre son évolution professionnelle et scolaire. Pour cela il doit se rendre disponible pour :

- accueillir, aider, informer, guider l'apprenti ;
- organiser avec l'apprenti son activité et veiller à son suivi ;
- contribuer à l'acquisition par l'apprenti de compétences et d'aptitudes professionnelles nécessaires à l'exercice du métier, à travers la confrontation aux situations de travail ;
- assurer la liaison avec le CFA et s'informer du parcours de formation et des résultats obtenus par l'apprenti ;
- évaluer l'acquisition des compétences professionnelles de l'apprenti.

Pour tenir véritablement son rôle auprès de l'apprenti, le maître d'apprentissage doit dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation, faire preuve des compétences nécessaires à la transmission efficace de ses savoir-faire et appréhender parfaitement sa fonction professionnelle et formatrice.

L'ACTION D'ACCOMPAGNEMENT DE L'APPRENTI

La réussite d'un recrutement d'une personne handicapée nécessite la réunion de facteurs clés incontournables pour une embauche réussie et un maintien durable dans l'emploi.

Les échecs d'insertion n'étant pas uniquement liés à des incompétences professionnelles, il peut y avoir lieu de proposer un accompagnement pour certains apprentis handicapés, confrontés à :

- un manque de sociabilité ou une fragilité émotionnelle ;

- un manque d'autonomie et de stabilité dans la vie sociale (hébergement, climat familial, solitude...);
- des capacités d'apprentissage et cognitives plus difficiles ;
- une absence ou insuffisance de repères dans la gestion du quotidien (démarches administratives, accès aux droits, gestion d'un budget ou d'un compte bancaire notamment lorsqu'il s'agit d'un premier emploi,...) ;
- une méconnaissance des codes sociaux (langage, tenue vestimentaire, comportement) ;
- ...

Pour ces personnes, la réussite de leur insertion professionnelle et de leur maintien dans l'emploi exige la combinaison d'un suivi des acquisitions professionnelles dévolu au maître d'apprentissage et d'un accompagnement individualisé assuré par un opérateur externe à l'employeur (que ce soit en termes de suivi social, de soutien à la formation ou aide à l'insertion professionnelle).

LE SUIVI SOCIAL

Le suivi social consiste à apporter à l'apprenti handicapé :

- un accompagnement dans l'accès et le maintien de ses droits (faciliter la compréhension de dispositifs, soutenir la personne dans ses démarches...) dans les domaines de la vie quotidienne (logement, budget, compte bancaire, santé...);
- une action de remobilisation (encourager, soutenir ou (re)donner confiance à la personne confrontée notamment à une perte de repères, une altération de son image, une difficulté à communiquer avec ses proches) ;
- une médiation avec son employeur également dans une optique préventive (anticiper et lever les incompréhensions, soutenir le maître d'apprentissage dans son rôle de tuteur d'une personne handicapée, évaluer les besoins de l'apprenti et de l'employeur en matière de compensation...);
- un développement/renforcement de l'acquisition des codes sociaux ou du processus de socialisation.

Ce suivi social ne peut en aucun cas se confondre avec le rôle d'un auxiliaire de vie professionnelle ou de la vie quotidienne ou toute autre aide du FIPHFP de manière générale.

LE SOUTIEN A LA FORMATION

Si l'apprenti est confronté à des difficultés dans le cadre de sa formation (que ce soit dans les matières relatives à l'enseignement général ou à l'enseignement technologique), il peut bénéficier d'un soutien à la formation hors temps de formation en centre, que ce soit en termes d'aide méthodologique ou d'approfondissement de certaines disciplines.

L'AIDE A L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Si à l'issue du contrat d'apprentissage, l'employeur public n'envisage pas de recruter l'apprenti handicapé par la voie contractuelle ou de renouveler le contrat d'apprentissage, une aide à l'insertion professionnelle doit être proposée à la personne. Elle peut être mise en œuvre au plus tôt 4 mois avant la fin du contrat d'apprentissage.

L'aide proposée doit non seulement inclure des techniques de recherche d'emploi (rédaction de curriculum vitae et lettre de motivation, simulation d'entretiens) mais également une

action de mise en relation directe avec des employeurs publics ou privés (activité de prospection et de placement chez un employeur).

Si l'apprenti n'a pu accéder à un emploi au terme de son contrat d'apprentissage, l'aide à l'insertion professionnelle se poursuit pendant les deux mois suivants afin notamment d'assurer une prise en charge de la personne par le service public de l'emploi (Agence Pôle Emploi, Réseau Cap Emploi ou Mission locale).

MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

L'accompagnement n'est pas systématiquement organisé, car il dépend des besoins de la personne et de l'existence ou non d'un suivi déjà réalisé par un opérateur. C'est à l'employeur qu'il appartient de solliciter la mise en œuvre d'un accompagnement de l'apprenti, après son embauche. Le cas échéant, une évaluation préalable, d'une durée forfaitaire de trois heures, est indispensable avant le démarrage de l'action d'accompagnement, qui devra faire l'objet d'une formalisation écrite précisant notamment le nombre d'heures d'intervention, le nom de (ou des) intervenant(s) et la date de réalisation de l'action (selon le modèle de convention annuelle joint).

L'action d'accompagnement peut être limitée dans le temps (par exemple, en début ou en fin de contrat d'apprentissage), centrée sur un des points du suivi social exposés ci-dessus, sur le soutien à la formation ou sur l'aide à l'insertion professionnelle, ou au contraire être globale et permanente tout au long de la durée du contrat d'apprentissage. Elle doit bien entendu évoluer pour adapter son contenu aux besoins de l'apprenti.

La participation financière du FIPHFP, plafonnée à 520 fois le SMIC horaire brut, correspond à un minimum de 130 heures d'intervention par année d'apprentissage de l'opérateur.

L'aide à l'insertion professionnelle prise en charge par le FIPHFP et mobilisable la dernière année d'apprentissage ne pourra excéder 30 heures d'intervention par apprenti.

Chaque heure d'intervention réalisée à titre individuel bénéficie d'un financement du FIPHFP à hauteur de 4 fois le SMIC horaire brut. L'heure d'intervention réalisée dans le cadre de séances collectives est financée à hauteur de 1,5 fois le SMIC horaire brut.

La participation financière du FIPHFP apportée pour la mise en œuvre d'une action d'accompagnement est plafonnée à 520 fois le SMIC horaire brut par année d'apprentissage et par apprenti.

Elle est versée en 2 fois : 50% à la réception de la convention de mise en œuvre dûment renseignée et signée par les deux parties ; le solde à la réception de la facture et d'un bilan d'activités.

L'employeur public contractualise avec l'opérateur de son choix et s'assure que les intervenants disposent de toutes les qualifications nécessaires à la réalisation d'un accompagnement de qualité.

Convention annuelle de mise en œuvre d'une action d'accompagnement dans le cadre d'un contrat d'apprentissage aménagé

Entre les soussignés :

[Nom de l'employeur public], d'une part
Adresse

Représenté par,

Et

[Nom de l'opérateur], d'autre part,
Adresse

Représenté par

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 : Objet

La présente a pour objet la mise en œuvre par [nom de l'opérateur] de l'action d'accompagnement décrite à l'article 2 au bénéfice de [M ou M^{me} Nom + Prénom] recruté(e) le [date du recrutement] dans le cadre d'un contrat d'apprentissage aménagé d'une durée de [nombre] années signé avec [nom de l'employeur public].

Le montant du financement s'élève à [montant] Euro, correspondant à un nombre total de [nombre] heures d'intervention, dont [nombre] heures d'intervention dans le cadre de séances collectives. Cette somme est totalement affectée à la réalisation de l'action décrite à l'article 2.

Article 2 : Modalités de mise en œuvre

Au titre de l'action d'accompagnement financée par le FIPHFP, l'apprenti(e) mentionné(e) à l'article 1 bénéficie de :

	Nombre d'heures d'intervention	Nom de l'intervenant
Evaluation préalable	3 heures	
Suivi social <i>Préciser les actions mises en place</i>	- -	- -
Soutien à la formation		
Aide à l'insertion professionnelle		

L'action d'accompagnement comporte une évaluation préalable des besoins de l'apprenti.

Cette action débute le [date de réalisation de l'évaluation] et se termine le [date de fin].

Fait à, le
En trois exemplaires originaux (dont un pour le FIPHFP).

Pour l'employeur public,

Pour l'opérateur,