



FICHE TECHNIQUE

L'APPRENTISSAGE AU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE 4 - Les procédures de recrutement d'un apprenti

Le besoin étant déterminé en amont sur le type d'emploi ou de mission qui sera confié à l'apprenti, la publication d'une offre de contrat de formation par la voie de l'apprentissage s'effectue par :

- la mise en ligne de l'offre d'apprentissage sur le site Internet du ministère, de l'établissement ou de l'entité qui recrute, ainsi que sur la bourse interministérielle de l'emploi public ; depuis le 2 mai 2016, l'outil offre de nouvelles fonctionnalités à destination de l'apprenti (dépôt de CV, création d'un dossier de candidature) et de l'employeur (possibilité de gérer les candidatures en ligne). En outre, une offre publiée sur la BIEP est automatiquement publiée sur le portail de l'alternance afin d'accroître le vivier des candidats potentiels (www.biep.gouv.fr)
- tout autre moyen de diffusion et notamment auprès du service public de l'emploi, des CFA ou établissements de formation qui dispensent la formation recherchée et dans la presse locale ou spécialisée.

L'offre formalisée comprendra, outre les éléments sur l'éligibilité, tous les éléments utiles aux candidats à l'apprentissage (données sur l'employeur, lieu d'exercice de l'apprentissage, niveau de la formation...).

Une attention particulière portera sur la période de publication. Il est conseillé de publier, si possible, l'offre d'emploi d'apprenti au cours du premier semestre de l'année afin de réaliser les entretiens de recrutement préalablement à une prise de poste survenant à la rentrée de septembre.

→ Sélectionner un apprenti

Dans le cadre de la sélection, il convient de :

- associer le maître d'apprentissage au processus de recrutement afin de favoriser son implication dans le dispositif ;
- s'assurer de la motivation du candidat pour la filière choisie ;
- ne pas écarter les parcours atypiques, et de manière générale s'abstenir de tout préjugé ou stéréotype quant au profil du candidat souhaité (cf. article L. 1132-1 du code du travail) ;
- s'informer sur son organisation personnelle pendant la durée de l'apprentissage (hébergement, proximité du lieu de formation et du terrain d'apprentissage) : ces éléments sont pour beaucoup dans la réussite du parcours. De plus, des systèmes d'aides sont accessibles aux apprentis via les CFA et éventuellement le conseil régional ;
- vérifier les conditions d'embauche (âge, aptitude médicale...), mais aussi le niveau de diplôme du candidat. Ainsi, il n'est pas possible de s'inscrire à un baccalauréat professionnel sans posséder un diplôme de niveau inférieur (CAP, BEP...) correspondant.

Attention

Une discrimination est une inégalité de traitement dans le domaine de l'emploi, du logement, de l'éducation, de la formation, de l'accès aux biens et services, de l'accès aux soins et aux services sociaux, sur le fondement des 20 critères prohibés par la loi :

- L'âge
- L'apparence physique
- L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie
- L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une nation
- L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une race
- L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion
- L'état de santé
- L'identité sexuelle
- L'orientation sexuelle
- La grossesse
- La situation de famille
- Le handicap
- Le patronyme
- Le sexe
- Les activités syndicales
- Les caractéristiques génétiques
- Les mœurs
- Les opinions politiques
- L'origine
- Le lieu de résidence

Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement d'un des critères susmentionnés une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs susmentionnés, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

La discrimination inclut :

- tout agissement lié à l'un des motifs susmentionnés et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;
- le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement prohibé.

➔ Le cas particulier de l'embauche d'une personne en situation de handicap en contrat d'apprentissage

L'accueil d'apprentis en situation de handicap présente des caractéristiques propres :

- l'apprentissage est bien adapté à la situation des personnes en situation de handicap, leur besoin d'accéder à des diplômes et des qualifications étant particulièrement fort (au niveau national, plus de 4 personnes en situation de handicap sur 5 ont un niveau d'études inférieur ou équivalent au CAP/BEP) ;
- l'apprenti en situation de handicap est exclu de l'effectif pour le calcul du taux de 6%, mais il est comptabilisé, au même titre que les autres agents en situation de handicap de l'employeur, comme bénéficiaire de l'obligation d'emploi ;
- de plus, il n'y a pas de limite d'âge maximale pour recruter sous contrat d'apprentissage une personne en situation de handicap. Ainsi toute personne en situation de handicap peut aujourd'hui bénéficier de ce dispositif en alternance ;
- le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) promeut ce dispositif et encourage, par la création de nouvelles aides financières, les employeurs publics à recruter des personnes en situation de handicap par la voie de l'apprentissage ;

- le jeune doit être préalablement reconnu comme handicapé par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) ;
- la rémunération d'un apprenti en situation de handicap est majorée de 15 points la dernière année si la formation est prolongée en raison du handicap.

Des aménagements peuvent être mis en œuvre :

- la formation peut intervenir dans un centre de formation d'apprentis spécialisé (CFAS) ou dans un CFA du milieu ordinaire permettant de bénéficier d'un soutien adapté ;
- le déroulement pédagogique peut être adapté ou des enseignements à distance être mis en place, sur autorisation du Recteur d'académie ;
- lors des examens, l'apprenti en situation de handicap peut bénéficier d'un tiers temps supplémentaire, de matériels adaptés, de l'assistance d'un secrétariat ou d'un agencement spécifique de salles.

En ce qui concerne les aides au recrutement, toutes les informations sont disponibles sur le site du fonds pour l'insertion des personnes handicapées à la fonction publique (www.fiphfp.fr/Au-service-des-employeurs/Aides-FIPHFP/Aides-au-recrutement/Apprentissage-pour-les-personnes-en-situation-dehandicap-dans-la-Fonction-publique).

→ La passation du contrat entre l'employeur public, l'apprenti et l'établissement de formation (CFA ou autres)

L'employeur public est tenu d'inscrire l'apprenti dans un établissement de formation assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat :

- le choix de l'établissement de formation est à la discrétion de l'employeur. Le fonctionnement de l'établissement de formation doit répondre au mieux aux exigences de l'administration d'accueil ;
- la liste de l'ensemble des CFA peut être demandée à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ou à la préfecture de région.

→ La signature du contrat d'apprentissage et l'enregistrement par la DIRECCTE

- Le contrat d'apprentissage est signé entre l'apprenti et l'employeur préalablement à l'emploi de l'apprenti. Le formulaire du contrat, ainsi que sa notice explicative, sont disponibles aux adresses suivantes :

www.formulaires.modernisation.gouv.fr/gf/cerfa_10103.do

www.formulaires.modernisation.gouv.fr/gf/getNotice.do?cerfaNotice=51649&cerfaFormulaire=10103

- Le contrat d'apprentissage dans la fonction publique doit obligatoirement être conclu à durée limitée. La codification dans le cadre d'un CDI ne doit surtout pas être retenue, cette erreur matérielle pouvant entraîner des difficultés juridiques importantes.
- L'employeur doit procéder à une déclaration préalable à l'embauche (DPAE) auprès de l'URSSAF. Cette déclaration permet d'effectuer plusieurs formalités en une seule fois, notamment l'immatriculation du salarié à la Sécurité sociale, s'il ne l'est pas, et l'affiliation à l'assurance vieillesse, à savoir pour les apprentis de la fonction publique, l'IRCANTEC.
- Le contrat est transmis au CFA ou établissement de formation qui le complète et peut assurer son enregistrement auprès de la DIRECCTE. La responsabilité de cet enregistrement incombe néanmoins à l'employeur, conformément aux dispositions de la circulaire 2015 DGAFP/ DGEFP relative à la mise en œuvre de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial. Cette procédure ne donne lieu à aucun frais.

En cas de doute sur l'enregistrement du contrat, l'employeur public peut utilement prendre l'attache de la DIRECCTE, préalablement à tout envoi.

Une fois le contrat enregistré, l'employeur doit **déclarer l'embauche dans les 8 jours précédant l'embauche effective de l'apprenti.**

La **visite médicale d'embauche est obligatoire**, dans un délai de 2 mois suivant l'embauche. Si l'apprenti est âgé de moins de 18 ans, l'examen médical d'embauche doit obligatoirement intervenir avant l'embauche.

Il est néanmoins conseillé que cette visite intervienne avant l'embauche pour tous les apprentis, quel que soit leur âge. Il est en effet préférable d'éviter de devoir interrompre un contrat en raison d'une inaptitude médicale, ceci même si la période des 45 premiers jours n'est pas achevée. Cette préconisation est évidemment d'autant plus forte si la fonction proposée présente un niveau d'exigence spécifique, notamment physique.

La visite médicale s'effectue auprès d'un médecin agréé (listes établies par les agences régionales de santé – ARS – et disponibles sur le site de l'agence compétente géographiquement).

→ La rupture du contrat d'apprentissage pendant les 45 premiers jours

Les 45 premiers jours du contrat ne constituent pas une période « d'essai » stricto sensu, même si le juge peut en appliquer les principes en cas de rupture abusive pendant celle-ci. **Pendant cette période, employeur et apprenti peuvent cependant rompre sans motivation le contrat d'apprentissage et il convient toutefois de notifier à l'autre partie cette rupture par écrit avant l'échéance de la période.**

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 a non seulement défini la durée, qui est passée de deux mois à 45 jours, mais aussi l'organisation de cette période.

Attention

Ainsi, pour tous les contrats d'apprentissage conclus à compter du 19 août 2015, la période probatoire court désormais, à partir du premier jour d'exécution du contrat, « jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti. »

Ces quarante-cinq jours doivent être décomptés de la manière suivante : n'y entrent que les jours au cours desquels l'apprenti est effectivement présent en formation pratique (dans la structure d'accueil) ; chaque jour concerné est décompté sans possibilité de sécabilité.

Par voie de conséquence, si l'apprenti est présent dans l'organisme public une demi-journée, il s'agira de ne pas la proratiser, mais de la décompter pour une journée complète.

En cas de suspension du contrat d'apprentissage ayant une conséquence sur la présence effective de l'apprenti dans l'organisme public (arrêt de travail pour maladie, jours d'absence autorisés, jour férié chômé, par exemple), le décompte de la période est automatiquement prorogé d'autant de jours d'absence sur la seule formation pratique.

Par présence effective dans l'organisme public, il faut entendre les jours au cours desquels l'apprenti est sous la subordination juridique directe de l'employeur, sans pour autant être obligatoirement dans les locaux mêmes de l'organisme (par exemple, chantiers, stages interne, déplacements professionnels, etc...).

La détermination de l'échéance de la période, pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 19 août 2015, doit être individualisée pour chaque contrat au regard de sa date de début d'exécution et de l'organisation calendaire de chaque apprenti relatif à ses périodes de formation pratique et théorique.

→ Les conditions à respecter dans le recrutement d'un apprenti dans les services de l'État

A la différence des conditions obligatoires de recrutement applicables à un fonctionnaire ou à un agent de droit public, le bulletin n°2 du casier judiciaire peut être demandé par les administrations de l'Etat recrutantes, non pas sur le fondement de l'article 5 de la loi n°83-634 mais sur le fondement des articles 776 et suivants du code procédure pénale, lesquels prévoient notamment que :

[...] Article L 776 « Le bulletin n° 2 du casier judiciaire est délivré :

1° Aux préfets et aux administrations publiques de l'Etat saisis de demandes d'emplois publics, de propositions relatives à des distinctions honorifiques ou de soumissions pour des adjudications de

travaux ou de marchés publics ou en vue de poursuites disciplinaires ou de l'ouverture d'une école privée, ainsi que de demandes d'agrément destinées à permettre la constatation par procès-verbal d'infractions à la loi pénale ; [...] »

L'inscription éventuelle de mentions au bulletin n° 2 du casier judiciaire de l'intéressé ne rend pas incompatible leur existence avec l'exercice de certaines fonctions. Cette appréciation qui s'effectue dans les règles de droit commun, est laissée à l'appréciation de l'administration recrutante, sous le contrôle du juge administratif.

S'agissant des protocoles de sécurité propres à chaque département ministériel au regard des fonctions, lieux et installations, informations et supports détenus, il appartient aux employeurs de s'assurer de la pertinence et du respect des règles d'admission d'un apprenti dans le champ de ces fonctions, de ces lieux et de ces informations.

Commentaires

Le **SNPTP-FO** diffuse cette fiche technique dans le cadre général et particulier des procédures d'embauche des apprentis, afin de détailler la réglementation applicable à tous les acteurs du processus.

Le lien entre l'apprenti et le tuteur est essentiel pour la réussite de l'ensemble des agents concernés.

Paris, le 23 août 2016