



# FICHE TECHNIQUE

## L'APPRENTISSAGE AU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE 5 - Vie du contrat d'apprentissage

Il appartient au service qui accueille un apprenti de veiller à la bonne exécution du contrat. Maîtriser les droits et obligations des apprentis et les missions du maître d'apprentissage sont à cet égard des impératifs.

La chaîne hiérarchique du service employeur doit également s'impliquer.

### → Quels sont les droits et obligations des apprentis ?

#### Quelle est la durée de travail applicable aux apprentis ?

*(Circulaire DGEFP n° 2000-26 du 17 octobre 2000 concernant la réduction du temps de travail et l'alternance)*

Les apprentis sont tenus de respecter la durée légale de travail (35 heures) et l'horaire collectif en vigueur au sein du service qui l'accueille. Les heures effectuées au-delà de la durée légale de travail sont considérées comme des heures supplémentaires.

Les apprentis de moins de 18 ans :

- ne peuvent travailler plus de 8 heures par jour (35 heures par semaine). Si nécessaire, une dérogation peut être demandée à la DIRECCTE pour un maximum de 5 heures supplémentaires par semaine, après avis d'un médecin agréé ;
- ne peuvent travailler plus de 4h30 consécutivement. Ils doivent à cette échéance effectuer une pause de 30 minutes.

Les apprentis de plus de 18 ans ne doivent pas travailler plus de 10 heures par jour (à titre exceptionnel, la durée de travail hebdomadaire peut être de 48 heures, mais cette durée en moyenne sur une période de 12 semaines ne doit pas dépasser 44 heures).

Le travail de nuit est interdit aux apprentis de moins de 18 ans (entre 20 heures et 6 heures pour les moins de 16 ans et entre 22 heures et 6 heures pour les plus de 16 ans). Ces derniers ont par ailleurs droit à un repos quotidien de 12 heures consécutives et à 2 jours de repos consécutifs dans la semaine.

Les apprentis ne sont tenus à aucun travail les dimanches ou les jours de fêtes légales.

Les apprentis ont droit à la récupération de leur temps de travail (RTT) selon les mêmes modalités que les autres agents. La mise en œuvre de leurs jours de RTT doit s'adapter à leur situation particulière, et notamment à leur obligation de suivre les enseignements proposés.

La durée des temps de formation en centre ou autre lieu d'enseignement est variable. Les apprentis sont tenus de respecter cette durée, même si celle-ci excède la durée du travail applicable au sein du service d'accueil.

Ainsi, pour les apprentis qui suivent une formation dans un CFA ou dans un autre établissement de formation respectant les 35 heures, les jours éventuels de RTT dus sont calculés sur la base des seules périodes de travail dans le service d'accueil, à l'exclusion des périodes de formation en centre. Si le temps de formation excède les 35 heures, les jours éventuels de RTT dus sont calculés sur la base des temps de formation et des périodes de travail dans le service d'accueil.

## • Le cumul d'emplois

Le cumul d'emploi est autorisé de droit, dans les limites suivantes :

- uniquement si le contrat d'apprentissage associé à un autre contrat ne peuvent pas avoir pour effet de dépasser les limites de 10 heures de travail par jour ET 48 heures par semaines ;
- de plus, sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, cette dernière limite est abaissée à 44 heures par semaine ;

Si l'apprenti dépasse ces limites, il se met en contravention avec les textes et risque de ne pas être pris en charge en cas d'accident du travail.

L'employeur apprenant le dépassement de ces limites doit demander à l'apprenti de cesser ce dépassement ; son refus ou son inaction est un motif fautif de rupture du contrat d'apprentissage devant le juge.

## • Les heures supplémentaires

Dans un premier temps, il s'agit de distinguer les situations au regard de l'âge des apprentis concernés. En effet, pour les apprentis de moins de 18 ans, c'est la législation dite des « jeunes travailleurs » qui s'applique.

A ce titre, comme l'inspecteur du travail n'a pas compétence à intervenir dans un organisme public, il ne peut pas accorder de dérogation à l'employeur « public » en ce qui concerne le temps de travail. Ce dernier est strictement limité à 8 heures par jour et à 35 heures par semaine.

Par ailleurs, tout travail dit « de nuit » - soit entre 22 heures et 6 heures - est interdit pour les apprentis mineurs ; dans le secteur « public », aucune dérogation n'est admise pour le motif précité concernant le temps de travail.

Contrevenir à cette dernière disposition relève du droit pénal du travail, et a pour conséquence une amende pour contravention de 5ème classe (1 500 € ou 3 000 € en cas de récidive au maximum).

Enfin, les apprentis mineurs ont droit à deux jours de repos consécutifs. Ils ne peuvent jamais être « de service » les dimanche et jours fériés.

Si vos apprentis ont plus de 18 ans, c'est le droit commun qui s'applique à l'instar des autres salariés.

- l'astreinte : elle implique d'être à disposition de l'employeur pour une éventuelle prestation de « travail », alors que l'apprenti est là pour se former ; donc il n'est pas possible d'imposer une astreinte à l'apprenti même si ce dernier est volontaire.
- les missions ponctuelles : elles sont possibles tant qu'elles n'ont pas pour conséquence de dépasser le temps de travail autorisé, soit 10 heures par jour ou 48 heures par semaine (voire 44 heures hebdomadaires sur une période quelconque de 12 semaines consécutives).

La rémunération des heures supplémentaires doit être définie uniquement au regard du seul code du travail.

Ces heures n'ouvrent pas droit à repos compensateurs.

Elles ouvrent droit à une majoration de salaire de 25% pour chacune des 8 premières heures (de la 36ème à la 43ème heure incluse), puis de 50% à partir de la 44ème heure.

Il est nécessaire de prendre comme base le salaire horaire effectif de l'apprenti concerné après l'avoir reconstitué au regard de sa propre rémunération (multiplication de la rémunération mensuelle par 12, puis division par 52 pour connaître la base hebdomadaire de de rémunération qu'il faudra diviser par le nombre d'heures hebdomadaire contractuel, en portant les pourcentages de majoration précités sur ce dernier chiffre).

A cet effet, il est important :

- de vérifier que cela n'induit pas une modification substantielle des horaires contractuels ; si tel était le cas, il faudrait s'assurer de l'accord écrit de l'apprenti.
- de vérifier que l'amplitude d'une journée de travail, c'est-à-dire entre son début et sa fin, pauses comprises (dans la limite quotidienne précitée) ne peut jamais dépasser 13 heures.

## Quels droits à congés pour les apprentis ?

### • Les congés payés et autorisations spéciales d'absence

Le calendrier scolaire ne s'applique pas aux apprentis. Ils bénéficient des congés payés selon les mêmes modalités que l'ensemble des agents, ainsi que des jours fériés et chômés.

Ils ont également droit aux congés pour événements familiaux et autres autorisations spéciales d'absence, selon les mêmes modalités que les agents de droit public.

### • Les congés pour préparer et passer des examens

Pour préparer leur examen, les apprentis ont droit à un congé spécial de 5 jours ouvrables. Pendant ce congé, le salaire est maintenu.

Ce congé ne relève pas des congés annuels ou du temps de formation en centre ou autre lieu d'enseignement. Il doit intervenir dans le mois qui précède les épreuves de l'examen préparé. Si pendant cette période, le CFA ou lieu d'enseignement organise une préparation à l'examen, l'apprenti doit assister à cette préparation.

Pour passer un autre examen de son choix, l'apprenti peut également solliciter un congé équivalent de 3 jours. Une attestation de présence doit être produite auprès de l'employeur.

## La protection sociale

Les apprentis relèvent du droit commun de la sécurité sociale (maladie, accidents du travail, maladies professionnelles). Le remboursement des soins s'effectue selon les mêmes conditions que pour tout agent.

Les allocations familiales sont maintenues aux parents de l'apprenti jusqu'à ses 20 ans, lorsque la rémunération ne dépasse pas 55% du SMIC ou du salaire de référence.

Si l'apprenti n'a jamais travaillé, il doit informer sa caisse d'Assurance Maladie de sa nouvelle situation, au moyen du formulaire « Déclaration de changement de situation » (Cerfa N°11135\*03), accompagné des documents suivants :

- une copie du contrat d'apprentissage ;
- une copie du premier bulletin de salaire ;
- un relevé d'identité bancaire ou postal ;
- une copie recto verso de la carte d'identité ou copie du passeport.

S'il a déjà travaillé, aucune démarche n'est nécessaire.

L'article L 62222-23 du code du travail précise 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 ». Des droits complémentaires sont donc susceptibles d'être accordés par l'employeur, à condition que tous les agents publics en bénéficient.

### • Les congés maladie

Les apprentis doivent :

- informer leur employeur dans les plus brefs délais ;
- adresser à la CPAM (volets 1 et 2) et à l'employeur (volet 3) l'arrêt de travail établi par le médecin dans un délai de 48 heures (formulaire Cerfa n° 10170\*05) ;
- n'exercer aucune autre activité rémunérée et accepter d'éventuels contrôles ;
- reprendre le travail à la date prévue.

Une visite médicale de reprise doit intervenir en cas de :

- . maladie professionnelle ;
- . d'absence de plus de 21 jours pour maladie non professionnelle ;
- . ou d'absences répétées pour raisons de santé.

L'employeur doit à réception du volet 3 de l'arrêt de travail établir une attestation de salaire (formulaire Cerfa n° 11135\*03). Il doit prévenir la CPAM en cas de reprise anticipée.

Quand ils remplissent les conditions (l'activité professionnelle préalable doit être suffisante - art. R 313-3 du code de la sécurité sociale), les apprentis perçoivent les indemnités journalières de la sécurité sociale. Ils sont soumis à un délai de carence égal aux trois premiers jours d'arrêt. Les indemnités sont égales au salaire versé diminué de 11%.

Le régime des arrêts de travail pour maladie des apprentis est identique à celui des autres salariés (de droit privé), hormis le point particulier relatif à sa base d'indemnisation par la sécurité sociale ; en effet, cette base subit une décote de 11 % ce qui entraîne un montant d'indemnités journalières modeste.

### • Les accidents de travail et la maladie professionnelle

Les apprentis relèvent du droit commun des salariés.

Ils doivent informer (ou faire informer) leur employeur dans un délai de 24 heures en précisant le lieu, les circonstances de l'accident et l'identité du ou des témoins. Cette déclaration doit être envoyée par lettre recommandée dans les cas où elle ne peut être faite sur le lieu de l'accident.

Dans les plus brefs délais après l'accident, l'apprenti doit faire constater son état de santé par un médecin.

Ce dernier établit alors un certificat initial indiquant avec précision les types de lésions et leurs symptômes, leurs localisations, les séquelles éventuelles dues à l'accident, ainsi que la durée du traitement à suivre.

Ce certificat est composé de 4 volets. Les 2 premiers sont à adresser par le médecin à la CPAM et le 3e est à conserver par le salarié. Si un arrêt de travail est nécessaire, l'apprenti envoie le volet 4 intitulé « Certificat d'arrêt de travail » à son employeur.

L'employeur doit accomplir plusieurs démarches :

- il dispose de 48h après en avoir eu connaissance pour déclarer l'accident à la caisse d'assurance maladie du lieu du domicile de l'apprenti (Cerfa n° 14463\*01). Des réserves peuvent être émises à cette occasion sur la qualification d'accident du travail ;
- il doit fournir à l'apprenti une feuille d'accident du travail (Cerfa n° 11383\*02) qui lui ouvre droit à une prise en charge à 100 % des frais médicaux (consultations médicales, examens, analyses, pharmacie...), à l'exception de la participation forfaitaire (1 €) et des franchises médicales ;
- en cas d'arrêt de travail, une attestation de salaire (Cerfa n°12918\*01) doit être transmise à la CPAM.

C'est en fonction des renseignements fournis que seront calculées les indemnités journalières dues à l'apprenti accidenté.

La CPAM dispose de 30 jours à compter de la date de réception de la déclaration pour instruire le dossier et se prononcer sur le caractère professionnel ou non de l'accident.

Le médecin traitant établit le certificat médical final de guérison ou de consolidation. Ce certificat comporte 4 volets (volets 1 et 2 à l'attention de la CPAM, volet 3 pour l'apprenti et volet 4 pour l'employeur si le certificat met fin à un arrêt de travail).

En cas de rechute, l'employeur n'a pas de démarches à faire, puisque le médecin établit un certificat de rechute qu'il adresse à la CPAM. Cette dernière transmet à l'apprenti une nouvelle feuille de maladie.

L'employeur peut néanmoins faire connaître à la CPAM ses réserves éventuelles quant à la qualification de rechute. La rémunération correspondant au jour de l'accident relève de l'employeur.

Les indemnités versées au 1er jour d'absence sont calculées selon les mêmes modalités que pour tout salarié et sur la base du SMIC. Elles ne peuvent être supérieures à la rémunération de l'apprenti.

### • Les congés de maternité – paternité

Les apprenties bénéficient des droits au congé de maternité, au même titre que tout salarié (6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 10 semaines après) pour la naissance d'un enfant. Dès le début du congé, une attestation de salaire doit être établie par l'employeur et transmise à la CPAM (même formulaire que pour les congés de maladie – Cerfa N° 11135\*03).

Le congé de paternité est de : 11 jours pour une naissance unique et de 18 jours pour une naissance multiple.

Ces jours sont calendaires et s'ajoutent aux 3 jours déjà accordés aux pères salariés en cas de naissance.

Si l'apprenti est mineur, l'employeur est tenu de prévenir les parents ou tuteurs légaux en cas d'arrêt pour maladie, d'accident du travail, d'absence ou de tout autre fait de nature à motiver leur intervention. L'apprenti mineur est en outre soumis à une surveillance médicale spéciale exercée par le médecin de prévention, qui peut prescrire des visites ou des examens complémentaires.

## Les droits et obligations relevant du statut général de la fonction publique

Les apprentis qui relèvent d'un employeur public bénéficient des mêmes droits, y compris syndicaux, et sont soumis aux mêmes obligations que l'ensemble de ses agents. Les règles du statut général de la fonction publique, et notamment celles relatives aux obligations de discrétion professionnelle et de réserve, leur sont également applicables. Il est conseillé de faire signer à l'apprenti un engagement à respecter ces obligations, qui peut être joint au contrat d'apprentissage.

### La discipline

Le pouvoir disciplinaire relève de l'employeur. Il peut à ce titre sanctionner tout comportement qu'il estime fautif. Les règles procédurales applicables aux apprentis relèvent des dispositions du Code du Travail (art. L. 1331-1 ; L. 1132-1 ; L. 1132-2 ; L. 1132-3 du code du travail).

Peuvent notamment être considérés comme fautifs :

- le non-respect des règles définies par un règlement intérieur ou une note de service ;
- le refus de se conformer à un ordre de l'employeur ;
- le non-respect de l'obligation de discrétion et de loyauté ;
- les critiques, les injures, les menaces, les violences ;
- les erreurs ou les négligences commises dans le travail.

Les sanctions qui peuvent être prises sont :

- l'avertissement, le blâme ou les sanctions doivent être formalisées par écrit ;
- la mise à pied disciplinaire (sans rémunération) qui doit être proportionnelle à la faute et inférieure à une semaine ;
- la fin de contrat prononcée par le Conseil des Prud'hommes.

Les règles de procédure applicables aux sanctions disciplinaires (lettre de convocation à un entretien, entretien, notification de la sanction) sont explicitées dans l'article L 1132.2 du code du travail. Si l'apprenti est mineur, ses parents doivent être convoqués à l'entretien. Ces règles ne sont pas applicables aux sanctions relevant de l'avertissement ou le blâme qui ne font l'objet que d'une procédure simple (LR/AR).

Une mise à pied conservatoire peut être prononcée dans l'attente d'une résiliation du contrat. Elle n'est pas une sanction disciplinaire et ne relève pas des mêmes contraintes procédurales. Un entretien préalable est néanmoins conseillé. Si la fin de contrat est prononcée par le Conseil des Prud'hommes, la rémunération n'est pas due au titre de cette période. Si ce n'est pas le cas, elle est alors due.

### Le droit syndical

L'apprenti étant considéré comme un salarié à part entière, il peut se syndiquer.

## → Quels sont les missions du maître d'apprentissage ?

Le maître d'apprentissage accompagne l'apprenti de façon régulière avec un objectif de développement des compétences nécessaires à l'obtention du diplôme préparé. Il ne doit pas être considéré comme un formateur, mais comme un tuteur. A ce titre, il :

- accueille et guide l'apprenti dans le service ;
- présente le personnel et les activités du service à l'apprenti ;
- informe l'apprenti de l'ensemble des règles et usages internes du service et répond à ses interrogations ;

- fait le point avec la hiérarchie et le service RH à la fin de la période des 45 premiers jours ;
- accompagne l'apprenti dans la découverte du métier et la construction de son projet professionnel ;
- organise et planifie le travail de l'apprenti, en prenant en compte la progression requise de l'apprenti ;
- permet à l'apprenti d'acquérir les savoirs professionnels nécessaires à l'exercice du métier ;
- veille à la bonne intégration de l'apprenti dans le service en impliquant les personnels, autant que nécessaire, à la transmission des savoirs professionnels et en précisant bien à chacun le statut de l'apprenti et ce que l'on peut ou non attendre de lui ;
- s'informe du parcours de formation de l'apprenti au sein du centre ou lieu d'enseignement et des résultats obtenus ;
- accueille le formateur responsable du suivi de l'apprenti et assure avec lui le lien pédagogique, au moyens des outils prévus à cet effet (livret pédagogique, carnet de liaison...). Il participe à ce titre dans les 45 premiers jours de l'accueil à un premier entretien pédagogique avec le formateur et l'apprenti (et son représentant légal en cas de minorité) ;
- évalue régulièrement l'acquisition des compétences professionnelles de l'apprenti et ajuste le parcours en cas de besoin. Il organise avec l'apprenti des temps d'analyse de sa pratique professionnelle.

Il doit à ce dernier titre, 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. Il est l'interlocuteur du CFA ou lieu d'enseignement. Pour tenir véritablement son rôle auprès de l'apprenti, le maître d'apprentissage doit connaître l'environnement réglementaire du contrat d'apprentissage et appréhender parfaitement sa fonction professionnelle et formatrice. Une formation aux fonctions de maître d'apprentissage peut lui être proposée par le CFA.

**Pour assurer pleinement ce rôle, le maître d'apprentissage doit faire preuve des qualités suivantes :**

- être capable de transmettre son savoir par des capacités :
  - o d'écoute, de communication et de pédagogie ;
  - o d'organisation et de planification ;
  - o d'adaptation et de remise en question des pratiques (construire le parcours de l'apprenti avec l'intéressé et le responsable de formation, varier les approches permettant la transmission du savoir par l'explication, l'exemple, la mise en situation...), dans le but constant de faire gagner l'apprenti en autonomie ;
- être capable d'évaluer la progression de l'apprenti en faisant preuve :
  - o d'objectivité ;
  - o d'esprit d'analyse ;
  - o d'une démarche positive et constructive.

Il doit pouvoir dégager le temps nécessaire au plein exercice de sa mission, y compris pour suivre la formation couramment proposée aux maîtres d'apprentissage par les CFA. Les débuts de la période d'apprentissage sont particulièrement importants. Le maître d'apprentissage doit se familiariser avec le programme de formation de l'apprenti, son contenu comme sa progression, et adapter les missions qu'il lui confie.

## **→ Quel rôle doit jouer la chaîne hiérarchique du service employeur ?**

La bonne exécution du contrat nécessite une implication constante de la chaîne hiérarchique du service employeur, laquelle doit soutenir le maître d'apprentissage en étant vigilante :

- à l'organisation du travail mise en place, notamment dans le but de permettre au maître d'apprentissage de disposer du temps nécessaire pour accompagner l'apprenti ;
- à la qualité des conditions d'accueil réservées à l'apprenti ;
- à l'accompagnement du maître d'apprentissage afin de lui apporter le soutien et l'aide dont il peut avoir besoin tout au long de sa mission ;
- au suivi de l'évolution de l'apprenti et de son intégration au sein du service d'accueil.

Cette chaîne hiérarchique doit maîtriser le cadre juridique du contrat d'apprentissage.

Le moment de l'accueil est particulièrement important pour garantir une bonne intégration de l'apprenti. Il convient donc, non seulement de lui présenter son maître d'apprentissage, mais également de lui expliquer l'environnement professionnel et l'organisation qui en découle. Les interlocuteurs à contacter en cas de difficultés doivent lui être signalés.

Un représentant de cette chaîne est associé aux étapes les plus importantes de la vie du contrat, comme la validation de la période des 45 premiers jours ou la première réunion pédagogique dans les 45 jours de l'accueil.

## **Commentaires**

Cette fiche technique rappelle les droits et les devoirs de l'apprenti dans l'ensemble des domaines cités, ainsi que ceux du maître d'apprentissage qui a un rôle majeur dans la réussite de l'intégration de l'apprenti.

Il n'en reste pas moins que la chaîne hiérarchique doit donner tous les moyens (temps, formation, prime, notation ou évaluation...) au tuteur, pour appréhender cette responsabilité nouvelle et supplémentaire, prise sur son temps de travail.

*Paris, le 30 août 2016*