



FICHE TECHNIQUE

L'APPRENTISSAGE AU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE 6 - Modifications, rupture et fin du contrat d'apprentissage

→ Les modifications du contrat d'apprentissage

Des modifications peuvent être apportées au contrat d'apprentissage. Elles concernent :

- le changement de maître d'apprentissage ;
- le changement d'employeur ou d'établissement de formation ;
- le changement de lieu d'apprentissage.

Toute modification du contrat doit faire l'objet d'une communication aux parties prenantes : établissement de formation et DIRECCTE.

Un avenant au contrat d'apprentissage sera alors nécessaire permettant de notifier les modifications intervenues. Il suffira à l'employeur de remplir un nouveau CERFA en cochant les cases correspondantes (1 - type de contrat ; 2 - modification des conditions du contrat).

Si cette modification concerne le lieu du travail, elle doit recueillir l'accord express de l'apprenti.

→ La rupture du contrat

Le contrat d'apprentissage relève de modes de rupture particuliers et exclusifs au regard du droit commun du travail.

Employeur et apprenti ont la faculté mutuelle de rompre le contrat, sans motivation, pendant les 45 premiers jours de son exécution dans les services. Cette période commence à courir, non pas à la date d'embauche, mais au premier jour d'exécution réelle du contrat.

La période de 45 jours peut être suspendue en cas de maladie de l'apprenti ; elle est automatiquement prorogée d'une durée correspondante au nombre de jours de formation pratique et théorique non exécutés.

Si une partie au contrat utilise cette possibilité, il doit, avant la date de fin de cette période, notifier, par écrit, sa décision à l'autre partie.

L'employeur doit alors informer de cette rupture l'établissement de formation théorique dans lequel est inscrit l'apprenti, ainsi que l'organisme auprès duquel le contrat d'apprentissage a été enregistré.

Après l'expiration de cette période de 45 jours, seuls deux autres modes de rupture sont admis :

- La rupture d'un commun accord : aussi nommée « rupture amiable », elle suppose un consentement « libre et éclairé » de chaque partie au contrat qui formaliseront, par écrit et en deux exemplaires originaux signés, le principe mutuel de rupture du contrat d'apprentissage.
- A défaut d'accord mutuel des parties au contrat, ce dernier ne peut être rompu que par le juge, saisi par l'apprenti ou l'employeur, d'une demande de résiliation judiciaire, et ce pour des motifs limitativement prévu par les textes : cas de faute grave ou manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ; inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer.

Les deux principaux modes de rupture du droit commun du travail que sont la démission et le licenciement ne sont pas ouverts au contrat d'apprentissage.

Le Conseil des Prud'hommes, dont dépend territorialement le lieu principal d'exécution du contrat d'apprentissage, pourra se prononcer sur l'imputabilité de la rupture, voire accorder à l'apprenti des dommages-intérêts au regard du préjudice subi.

L'apprenti ne bénéficie ni d'indemnités de fin de contrat, ni de prime de précarité. Il peut seulement bénéficier de dommages et intérêts conformément à la situation décrite ci-dessus.

Dans le seul cas de la réussite aux épreuves finales du diplôme ou du titre préparé, l'apprenti peut prendre l'initiative de rompre son contrat avant son terme. Dans ce cas, il doit adresser un écrit en ce sens à son employeur, en respectant un délai de prévenance de deux mois, délai de prévenance que l'employeur peut réduire, voire dont il peut dispenser l'apprenti à sa demande écrite (ce qui n'emportera pas rémunération de la période de délai de prévenance non effectuée).

Cas pratique :

Un apprenti démissionne après une seule journée d'emploi

Il est nécessaire de demander un écrit à l'apprenti afin d'être en mesure de prouver que la rupture est à son initiative ; à ce stade, un simple courriel signé depuis son adresse personnelle devrait suffire.

Si l'apprenti a fait une (seule) journée complète, le contrat a commencé à être exécuté, et cette journée lui est financièrement due.

Il s'agit donc de poursuivre la procédure de recrutement en cours, puis aussitôt que celle-ci est terminée d'enclencher celle de rupture. Il suffira d'adresser à la Direccte ayant procédé à l'enregistrement et à l'établissement de formation dans lequel l'apprenti est (était) inscrit un courrier notifiant la rupture (à compter de telle date) accompagnée du courriel de l'apprenti.

Par ailleurs, il convient d'informer le contrôleur financier pour pouvoir débloquer le paiement de la journée.

→ L'après-contrat

Accès à la fonction publique

L'accès à la fonction publique à l'issue de la période d'apprentissage doit s'inscrire dans le respect du principe de constitutionnalité d'égal accès aux emplois publics, lequel se traduit par un recrutement par voie de concours.

La période d'apprentissage peut ainsi être mise à profit par l'apprenti pour s'acculturer et bénéficier d'une immersion dans le monde professionnel public, ce qui constitue un avantage comparatif indéniable au moment du concours, par rapport à d'autres profils de candidats.

En effet, l'accompagnement dont bénéficie l'apprenti participe, s'il souhaite se présenter à un concours de la fonction publique, d'une sorte de préparation, ceci pour plusieurs raisons :

- l'apprenti aura sur une période allant au minimum de 6 mois jusqu'à 4 ans pris connaissance du secteur public, de ses missions, de son fonctionnement, de ses méthodes de travail et de ses exigences ;
- il aura bénéficié d'un accompagnement sur les droits et obligations d'un fonctionnaire ou d'un agent public et sur les valeurs qui fondent l'engagement public à travers la proximité et le lien tissé avec le maître d'apprentissage ;
- il pourra justifier d'une véritable expérience dans un univers professionnel qu'il sera capable de valoriser, ne serait-ce qu'à travers la pertinence et la réalité des exemples ou des comparaisons qu'il pourra donner à l'occasion d'une épreuve écrite ou d'une épreuve orale.

En outre, l'ensemble des épreuves écrites ou orales des concours prennent en compte, depuis la révision générale de leur contenu (RGCC) et le développement de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP), la dimension professionnelle de la carrière ou du parcours du candidat, y compris pour celui qui se présente au concours externe.

L'apprenti ne peut faire valoir ses années d'apprentissage comme des années d'expérience professionnelle au sens des durées d'expérience requises (services effectifs) pour se présenter à un concours interne. En revanche, le projet de loi « égalité et citoyenneté », actuellement débattu au Parlement, prévoit, pour permettre aux apprentis ou anciens apprentis qui le souhaitent d'accéder plus facilement aux corps ou cadres d'emplois dans la fonction publique, les dispositions suivantes :

« La durée du contrat d'apprentissage auprès d'un employeur public ainsi que celle de tout contrat d'apprentissage conclu en application de l'article L 6221-1 du code du travail sont comptées dans le calcul de la durée d'activité professionnelle exigée pour se présenter aux concours prévus au 3° de l'article 19 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, au 3° de l'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et au 3° de l'article 29 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ».

Cette disposition, qui sera d'application directe dès la promulgation de la loi, permettra aux apprentis, sous réserve de remplir les conditions de durée d'activité professionnelle exigées par les statuts particuliers, de se présenter aux troisièmes voies du concours, en faisant valoir la durée d'apprentissage comme une expérience professionnelle « de droit commun », que celle-ci ait eu lieu auprès d'un employeur public ou privé. Par ailleurs, la période prise en compte est celle de la durée globale du contrat, indépendamment de la période relative à la formation.

Garantir l'indemnisation chômage des apprentis

Pour rappel, l'attestation employeur qui doit être établie à l'issue de la période travaillée pour permettre à l'apprenti de faire valoir ses droits auprès de Pôle emploi devra porter la mention de l'adhésion au régime d'assurance spécifique dans la rubrique employeur.

Cette attestation doit être effectuée par voie électronique. Elle est ensuite éditée pour être remise à l'intéressé(e).

Les contrats conclus antérieurement à l'entrée en vigueur du nouveau CERFA ne faisant pas mention de l'adhésion spécifique à l'assurance chômage, seule l'attestation employeur sera requise pour que les intéressés puissent faire valoir leurs droits auprès de Pôle Emploi.



Commentaires



L'apprentissage est la plus ancienne des formations en alternance ; elle a existé bien avant la Révolution.

A cette époque les apprentis étaient pris en charge par les corporations.

Lorsque le système des corporations a été aboli par la loi « Le Chapelier » en 1791, il faudra attendre 1851 pour que paraisse une première loi sur l'apprentissage, qui sera ultérieurement complétée par la loi Astier du 4 juillet 1919.

En 1937, la loi donne compétence aux chambres des métiers aux fins d'organiser l'apprentissage mais ce n'est qu'en 1966 que seront créés les centres de formation des apprentis.

Diverses lois vont réglementer les contrats d'apprentissages, jusqu'à aboutir aux lois dites « Delors » en 1971, qui posent les règles de base en matière d'apprentissage moderne, mais qui ont fait l'objet de bien des réformes depuis, la dernière étant celle de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014.

Le contrat d'apprentissage est aujourd'hui réglementé par les articles L.6221-1 et suivants du Code du travail. L'article L.6221-1 du Code du travail pose le principe de base de ce contrat.

Pour le **SNPTP-FO**, il est indispensable de connaître ces formalités, pour l'apprentis, pour le tuteur ou pour la DRH, afin d'éviter des malentendus voire d'éventuels tracas administratifs ou juridiques...

Paris, le 6 septembre 2016