



# FICHE TECHNIQUE

## L'APPRENTISSAGE AU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

### 1- Le contrat d'apprentissage

#### Le contrat d'apprentissage est :

« Un contrat de travail de droit privé, par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à un jeune travailleur une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en CFA (Centre de formation d'apprentis) ou dans un autre établissement de formation. L'apprenti s'oblige en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre la formation dispensée en CFA et en entreprise » - Article L6221-1 du code du travail.

Rappel : Le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé, régi par le code du travail. Des dispositions législatives et réglementaires spécifiques s'appliquent à la fonction publique.

#### Le contrat d'apprentissage n'est pas :

- Une place en classe préparatoire intégrée (CPI) : les élèves en CPI bénéficient d'une formation spécifique en vue de la préparation d'un concours au sein de la fonction publique. Aucune limite d'âge n'est imposée. Cette formation n'est pas sanctionnée par un diplôme, sauf cas particulier.
- Un PACTE - Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État : ce dispositif permet à des jeunes non diplômés ou faiblement diplômés d'accéder sans concours à des emplois de catégorie C de la fonction publique et dans le cadre d'une formation en alternance avec l'occupation de leur emploi d'une formation et d'acquérir une qualification, voire un diplôme. C'est un contrat de droit public, à l'issue duquel les bénéficiaires peuvent être titularisés. Ce dispositif est réservé aux jeunes de 16 à 25 ans.
- Un emploi d'avenir : ce dispositif permet aux jeunes d'accéder à un meilleur niveau de qualification et d'obtenir une expérience professionnelle dans le cadre d'un CDD de trois ans au maximum ou d'un CDI. Sa finalité n'est pas la titularisation. Ce contrat n'est ouvert au sein de la fonction publique de l'État que pour ses établissements publics et pour le dispositif « emplois d'avenir professeur ». Il est réservé aux jeunes de 16 à 25 ans.

#### Le contrat d'apprentissage répond aux critères suivants :

- ➔ L'apprentissage est une formation en alternance entre une formation théorique qui est dispensée au sein d'un centre de formation d'apprentis (CFA) ou de tout autre établissement de formation et une formation professionnelle dispensée chez l'employeur. Pendant cet apprentissage, l'apprenti prépare un diplôme.
- ➔ Le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé (Article 19 de la loi 92-675 du 17 juillet 1992). Les dispositions de droit commun qui lui sont applicables sont celles du code du travail (article L6211-1 et suivants du code du travail, à l'exception de certains articles). En cas de conflit dans l'exécution du contrat entre l'employeur et l'apprenti, le conseil de prud'homme est la juridiction compétente (Article L1411- 2 du code du travail, sauf pour les litiges relatifs à l'enregistrement des contrats qui doivent être portés devant le juge administratif).

- ➔ L'apprentissage s'adresse à des jeunes de 16 à 25 ans révolus.
- ➔ Le contrat d'apprentissage dans le secteur public est un contrat de travail à durée limitée.
- ➔ La durée du contrat d'apprentissage varie entre six mois et quatre ans. Elle est égale au cycle de formation suivi par l'apprenti.
- ➔ Durant les 45 premiers jours dans les services, l'apprenti ou l'employeur peuvent unilatéralement résilier le contrat sans préavis et sans indemnité. Le CFA ou l'établissement de formation dans ce cas doit en être informé.
- ➔ L'apprenti s'astreint en retour à travailler pour l'employeur pendant la durée du contrat et à suivre la formation dispensée en CFA ou dans un autre établissement de formation et en entreprise.

### Le contexte juridique :

- Code du travail : articles L6211-1 à L6252-9 et, R6222-9, R6241, R6241-5, R6241-6, R6241-7, R6241-19, R6242-8, R6241-20, R6241-22, D6241-8, D6241-9, D6241-12 ;
- Loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 : loi qui ouvre l'apprentissage à la fonction publique. Désormais, l'ensemble des trois fonctions publiques peut recruter des apprentis ;
- Loi n° 97-940 du 16 octobre 1997 : loi qui pérennise le dispositif expérimental mis en place par la loi de 1992 ;
- Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation sur la cohésion sociale. Elle met en place la carte de l'apprenti, permettant de donner un statut à l'apprenti au regard des tiers ;
- Loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social ;
- Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation professionnelle tout au long de la vie ;
- Loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;
- Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;
- Décret n° 93-162 du 2 février 1993 relatif à la rémunération des apprentis dans le secteur public non industriel non commercial ;
- Décret n° 98-888 du 5 octobre 1998 pris en application de l'article 13 de la loi n° 97-940 du 16 octobre 1997 relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes ;
- Décret n°2015-1583 du 3 décembre 2015 relatif à la procédure de dérogation permettant aux jeunes âgés d'au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans en situation de formation professionnelle dans la fonction publique de l'Etat d'effectuer des travaux dits « réglementés » ;
- Décret n° 2016-456 du 12 avril 2016 abrogeant le décret n° 92-1258 du 30 novembre 1992 pris en application de la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage et à la formation professionnelle et plus particulièrement le chapitre II concernant l'expérimentation de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial ;
- Circulaire n° 2007-04 du 24 janvier 2007, précisant les modalités de détermination de la rémunération à verser aux différents apprentis au vu de leur niveau et du diplôme préparé ;
- Circulaire du 9 avril 2015 DGAFP/ DGEFP (NOR : RDFF1507087C) relative à la mise en œuvre de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial.
- Circulaire du 31 mai 2016 DGAFP/ DGEFP (NOR : RDFF1607590C) relative à la campagne 2016/2017 de recrutement d'apprentis au sein de la fonction publique de l'Etat.



Cette fiche technique peut être utile aux maîtres d'apprentissage, aux tuteurs et responsables syndicaux.

Pourquoi ? Pour renseigner le futur apprenti sur sa condition en tant qu'« agent » et l'accueillir au mieux, parce qu'il a des droits et des devoirs comme chacun d'entre nous (fonctionnaires ou contractuels).

A ce titre, nous allons préparer six fiches techniques (celle-ci étant la première) qui constitueront un « Guide de l'apprentissage ».

Tous les acteurs concernés par cet apprentissage doivent :

- s'informer des spécificités du contrat d'apprentissage,
- recenser les possibilités d'accueil,
- publier les fiches décrivant les fonctions qui sont proposées aux futurs apprentis et s'assurer de l'existence des formations correspondantes,
- formaliser le contrat d'apprentissage et mener à bien les procédures administratives qui s'y rattachent,
- veiller au bon déroulement de l'apprentissage et accompagner au mieux la fin de la période d'apprentissage.

Nous traiterons donc de ces sujets.

La 5<sup>ème</sup> fiche technique traitera de la vie du contrat d'apprentissage, des droits et obligations des apprentis. Et n'oublions pas la protection sociale de l'agent, la discipline, le droit syndical, les qualités du maître d'apprentissage...

Ils sont déjà 500 apprentis au MINDEF, nous en attendons 1000.

**FO** rappelle qu'ils seront électeurs en 2018 : soyons près d'eux !

*Paris, le 2 août 2016*