



BIENVENUE !



Le contrat d'apprentissage

Florent LE FRAPER DU HELLEN

Pratiques RH, recrutement, compétences et carrière - Mobilité internationale - Formation professionnelle - Droit du travail et relations sociales - Santé, sécurité et qualité de vie au travail - Retraite et protection sociale - Rémunérations et performance RH - Paie et administration du personnel - Comptabilité, fiscalité et gestion financière - Droit des affaires - Management de projet, stratégie et organisation - Management et leadership - Efficacité professionnelle et développement personnel

LES OBJECTIFS

- Comprendre les règles du contrat d'apprentissage
- Acquérir les compétences et les connaissances en la matière
- Le contrat de travail et les formalités du contrat
- Le financement du contrat d'apprentissage

DEROULE

➤ Comprendre les règles du contrat d'apprentissage

- Les spécificités du contrat d'apprentissage
- Le régime du contrat d'apprentissage (public visé, type de contrat, durée)

➤ La rémunération et les conditions de travail de l'apprenti

- Les différents niveaux de rémunération
- Focus sur le temps de travail,
- La rupture anticipée
- La modification du contrat
- La fin du contrat d'apprentissage

DEROULE

➤ Le contrat de travail et les formalités du contrat

- Analyse du contrat de travail (clauses, période d'essai, modification...)
- Un CERFA ?
- Dépôt de la convention
- Délai à respecter
- Le choix du maître d'apprentissage

➤ Le financement du contrat d'apprentissage

- Focus sur les règles applicables au niveau de l'ANFH
- Les aides et financements complémentaires
- Focus sur les différences entre l'ANFH et le secteur privé

COMPRENDRE LES REGLES DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE



Les spécificités du contrat d'apprentissage

Définition de l'apprentissage

Alternant	Etablissement	Société
<ul style="list-style-type: none">➤ Mise en pratique de la théorie au terrain➤ Formation rémunérée➤ Tremplin pour l'intégration dans le milieu professionnel➤ Découverte de l'univers professionnel, d'un métier➤ Acquisition d'expérience➤ Valorisation d'un diplôme	<ul style="list-style-type: none">➤ Recruter un salarié et le former à ses pratiques – processus internes, culture de l'établissement➤ Mettre en avant un des agents en tant que maître d'apprentissage➤ Main d'œuvre à moindre coût: avantages financiers, subventions➤ Fidélisation du personnel: accompagnement dans la formation, BOE	<ul style="list-style-type: none">➤ Augmenter le nombre de personnes diplômées au sein de l'hôpital➤ Développer l'attractivité de l'hôpital: l'hôpital s'engage dans la formation et l'accompagnement➤ Montrer sa capacité à aider un public spécifique – développer la marque employeur➤ Démarche RSE (responsabilité sociale de l'entreprise)➤ Former sur les compétences à venir

Les spécificités du contrat d'apprentissage

Définition de l'apprentissage

Filière de formation initiale dispensée **en alternance**, l'apprentissage vise à fournir à un jeune une **formation générale, théorique et pratique**, en vue de l'obtention d'une **qualification professionnelle** sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, secondaire ou supérieur ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP – répertoire national des certifications professionnelles

Code du travail art. L. 6211-1 et -2

Les spécificités du contrat d'apprentissage

Définition de l'apprentissage

Formation dans une ou plusieurs entreprises

Exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur



Enseignements dispensés pendant le temps de travail

Formation dans un centre de formation d'apprentis ou à distance

Les spécificités du contrat d'apprentissage

Définition du contrat d'apprentissage

3 éléments clés concernant le contrat d'apprentissage dans le secteur public:

- Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit à durée limitée
- Il permet à l'apprenti de suivre une formation pratique sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage
- En complément de cette formation, l'apprenti suit une formation générale et technique, en particulier dans un centre de formation d'apprentis (CFA) pendant une période pouvant aller de 6 mois à 3 ans

Les spécificités du contrat d'apprentissage

Définition du contrat d'apprentissage

Objectif:

L'acquisition d'un diplôme ou d'un titre professionnel

Code du travail art. L. 6211-1 et -2

Les spécificités du contrat d'apprentissage

Définition du contrat d'apprentissage

Evolution de la nomenclature des titres RNCP

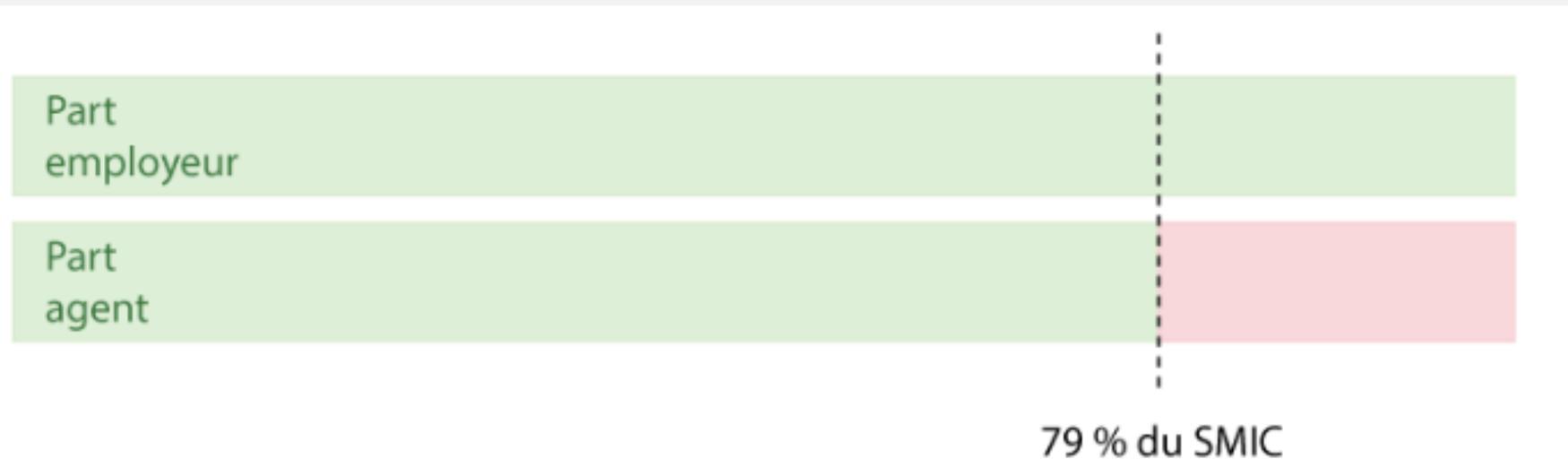
	Nomenclature 1969	RNCP
CAP, BEP	V	3
Bac	IV	4
Bac + 2	III	5
Bac + 3/4 (licence, Master 1, Licence pro, Maîtrise)	II	6
Bac + 5 (Master 2, DEA, ingénieur, Doctorat)	I	7 et 8

Les spécificités du contrat d'apprentissage

Droits à protection sociale : Maladie/maternité

Les apprentis relèvent du régime général de la sécurité sociale (maladie, maternité, accidents du travail, maladies professionnelles)

Droits à protection sociale : IRCANTEC



Les spécificités du contrat d'apprentissage

Focus sur le public visé

- ✓ **Jeunes professionnels** dont la tranche d'âge oscille entre 16 ans et 29 ans.
- ✓ **Exceptions :**
 - 15 ans
 - Au delà de 29 ans pour certaines catégories de personnes...

Le régime du contrat d'apprentissage (public visé, type de contrat, durée)

Focus sur le public visé

Limite d'âge de 29 ans inapplicable

- L'apprenti veut signer un nouveau contrat pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu
- Le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté
- Rupture pour inaptitude physique et temporaire

Contrat souscrit dans délai max d'un an après expiration précédent contrat

35 ans max

Le régime du contrat d'apprentissage (public visé, type de contrat, durée)

Focus sur le public visé

Limite d'âge de 29 ans inapplicable

- L'apprenti est reconnu travailleur handicapé
- L'apprenti envisage de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme (exemple : dispositif d'aide individualisée Acre, Nacre ou Cape)
- L'apprenti est une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau



Pas d'âge limite

Le régime du contrat d'apprentissage (public visé, type de contrat, durée)

Focus sur le public visé

Possibilité ouverte par l'article L 6222-13 du Code du travail :

Lorsqu'un salarié est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, ce contrat peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être **suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur**

Durée de la suspension du contrat = durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée, prévue à l'article L. 6233-8



Article L 6227-12 CT aménage les conditions d'exclusion de l'ensemble des dispositions relatives à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial.

Et article **L 6222-13 ne s'applique pas**

Le régime du contrat d'apprentissage (public visé, type de contrat, durée)

Focus sur le public visé

Que se passe-t-il lorsque l'apprenti n'a pas eu son diplôme?

Le régime du contrat d'apprentissage (public visé, type de contrat, durée)

Focus sur le type de contrat

- Le contrat d'apprentissage est un contrat écrit de droit privé à durée limitée
- La date de début d'exécution du contrat fixe le point de départ de celui-ci
- Il comporte des mentions obligatoires
- Il est conclu au moyen du formulaire CERFA n°10103-09

Une convention entre le centre de formation des apprentis (CFA), l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, fixant la durée du contrat est annexée à celui-ci

Le régime du contrat d'apprentissage (public visé, type de contrat, durée)

Focus sur la durée

- Le contrat d'apprentissage est un contrat écrit de droit privé. Il peut être à durée limitée (CDL) d'une durée de **6 mois au minimum à 3 ans au maximum**
- La durée du contrat = la période d'apprentissage est égale au cycle de formation préparant à la qualification prévue au contrat
- Durée maximale du contrat peut être portée à 4 ans lorsque l'apprenti est un travailleur handicapé
- Le contrat peut commencer jusqu'à 3 mois après le début de la formation

Le régime du contrat d'apprentissage (public visé, type de contrat, durée)

La rupture du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage peut être rompu

- Jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours de formation pratique en entreprise
- Après 45 jours par accord signé des 2 parties
- Force majeure
- Faute grave
- Inaptitude
- Décès du maître d'apprentissage
- Exclusion définitive de l'apprenti de son centre de formation



Licenciement prononcé dans le cadre de la procédure légale

La fin du contrat d'apprentissage

L'employeur public occupant des personnes en contrat d'apprentissage doit assurer leur couverture contre le risque de chômage au même titre que ses agents :

- soit par la voie de l'auto-assurance
- soit par adhésion révocable au régime d'assurance chômage pour l'ensemble de ses agents non titulaires et non statutaires
- soit par adhésion spécifique pour ses seuls apprentis (article L. 6227-9 du code du travail et article 68 du règlement d'assurance chômage annexé au décret du 26 juillet 2019). Cette possibilité ne concerne pas les employeurs qui ont déjà adhéré pour leurs agents non titulaires et non statutaires, ou ont conclu une convention de gestion pour l'ensemble de leur personnel

La fin du contrat d'apprentissage

L'employeur doit remettre au salarié tous les documents suivants :

- Certificat de travail
- Attestation Pôle emploi
- Solde de tout compte

L'expérimentation de la titularisation à l'issue d'un contrat d'apprentissage

A **titre expérimental** et pour une durée de cinq ans **titularisation possible des BOE, à l'issue d'un contrat d'apprentissage**, dans le corps ou cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'ils occupaient (Applicable du 1er juin 2020 au 6 août 2025).

Vérification de l'aptitude professionnelle de l'agent et possibilité de renouvellement par une commission de titularisation.

Décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi à l'issue d'un contrat d'apprentissage

Ce qu'il faut retenir

- ✓ Redoublement possible en cas d'échec au diplôme
- ✓ **On ne peut pas interrompre le contrat** en CDI dans la fonction publique pour réaliser un contrat en apprentissage
- ✓ **Titularisation possible** pour les agents BOE, invalidité
- ✓ Garantir une **cohérence au niveau de l'alternance**. Pas possible d'effectuer une alternance une seule fois
- ✓ **Pas de CDI**
- ✓ Possibilité de **repousser l'âge maximal** dans certains cas et pas de limite d'âge pour la création/ reprise d'entreprise, RQTH, sportif de haut niveau

La rémunération et les conditions de travail de l'apprenti



Les différents niveaux de rémunération

Le salaire de l'apprenti est calculé en pourcentage du SMIC en fonction de son âge, et de l'avancement dans le cursus de formation

	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
16 à 17 ans	27 % du SMIC	39 % du SMIC	55 % du SMIC
18 à 20 ans	43 % du SMIC	51 % du SMIC	67 % du SMIC
21 à 25 ans	53 % du SMIC	61 % du SMIC	78 % du SMIC
26 ans et plus	Salaire équivalent à 100 % du SMIC (1 747,20 €)		

Les différents niveaux de rémunération

Valeur du SMIC au 1er mai 2023: 11,52 €/heure

SMIC mensuel: 1.747,20€

	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
16 à 17 ans	471,75 €	681,42 €	960,98 €
18 à 20 ans	751,31 €	891,09 €	1 170,65 €
21 à 25 ans	926,03 €	1 065,81 €	1 362,84 €
25 ans et plus	1 747,20 €		

Les différents niveaux de rémunération

Spécificités

- L'apprenti préparant une licence professionnelle
- Les avantages en nature
- Les heures supplémentaires
- Les contrats conclus à compter du 27 avril 2020 : possibilité de majorer la rémunération de 10 ou 20 points
- Droit à la prise en charge des frais de transport pour se rendre du domicile au travail

Les différents niveaux de rémunération

Spécificités

Majoration de 15 points du pourcentage de rémunération réglementaire de l'apprenti

- ✓ Le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 an
- ✓ L'apprenti prépare un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu
- ✓ La qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou titre précédemment obtenu

Les différents niveaux de rémunération

Spécificités

Majoration de 15 points appliquée au taux de la dernière année du contrat:

- Apprenti en situation de handicap
- Prolongation d'un an justifiée par le handicap

Les différents niveaux de rémunération

Spécificités

Succession de contrats

La rémunération de l'apprenti peut changer s'il a obtenu le diplôme ou le titre qu'il a préparé précédemment et qu'il signe un nouveau contrat

2 situations :

- Avec le même employeur

Sa rémunération est au minimum celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du précédent contrat. Les pourcentages de rémunération en fonction de l'âge restent applicables s'ils sont plus avantageux

- Avec un employeur différent

Idem. Les mêmes règles sont applicables

Les différents niveaux de rémunération

Les cotisations

3 avantages fiscaux favorables :

- Aucune cotisation salariale n'est retranchée du salaire brut dans la limite de 79 % du Smic
- Son salaire est exonéré de CSG et de CRDS
- Salaire exonéré de l'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du Smic

Les formalités du contrat



Analyse du contrat de travail (clauses, période d'essai, modification...)

Obligations de l'employeur

- Réaliser les actes administratifs nécessaires à la création et à la vie du contrat
- **Visite médicale**
- **Signer le contrat** (CERFA en 3 exemplaires) au plus tard le jour de l'entrée en établissement
- Déclarer l'embauche à l'URSSAF dans les 8 jours précédant l'embauche, au plus tard le jour de l'embauche
- Apprécier les mentions du casier B 2

Analyse du contrat de travail (clauses, période d'essai, modification...)

Congés payés

- Congés payés légaux
- Congés maternité et paternité
- Congés spécifiques: l'apprenti a droit aux mêmes congés que tout autre agent
 - Mariage ou Pacs
 - Décès d'un membre de la famille
 - Congés pour la préparation à l'examen
 - Pour la préparation de ses épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables
 - Journée d'appel de préparation à la défense

Dépôt de la convention

Dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage:

Transmission du contrat à la DDETS ou à la DDETSPP



Par **voie dématérialisée** en utilisant la plate-forme de dématérialisation des contrats d'apprentissage de la fonction publique.

Dépôt de la convention

La DDETS ou la DDETSPP a 20 jours pour statuer sur la prise en charge du contrat. Sans réponse de celle-ci dans ce délai, la demande est acceptée

Le choix du maître d'apprentissage

Quel est son rôle ?

- Être le tuteur de l'apprenti et former l'apprenti – montée en compétences
- Être un soutien pédagogique et être le relai avec le service RH/management
- Il vérifie qu'il existe un lien entre la pratique et la théorie/ diplôme visé
- Il n'est pas forcément le supérieur hiérarchique
- Il accompagne l'apprenti en termes d'intégration dans le milieu professionnel
- Il est le relai avec le CFA: Utilisation du carnet de suivi/ participation lors de l'oral final
- Il évalue les compétences et aussi donner son avis sur la période d'essai

Le choix du maître d'apprentissage

Quel est son rôle ?

- Transmission de l'expérience
- Il fait le point sur les règles de sécurité
- Référent: accueil, accompagne, fait des points réguliers avec l'apprenti
- Il évalue l'apprenti
- Il est l'interlocuteur du CFA sur le suivi de l'apprenti: rencontre et possibilité de participer au jury
- Il fait l'interface entre l'apprenti, la Direction et le service RH: avis pendant la période d'essai, remonter les informations sur les compétences
- Il participe à la planification des missions confiées pour le développement des compétences
- Il accompagne l'apprenti dans le cadre de l'obtention du diplôme

Le choix du maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage est au cœur du dispositif d'apprentissage et des relations entre l'apprenti, le centre de formation et l'employeur

Pour devenir maître d'apprentissage, le candidat doit :

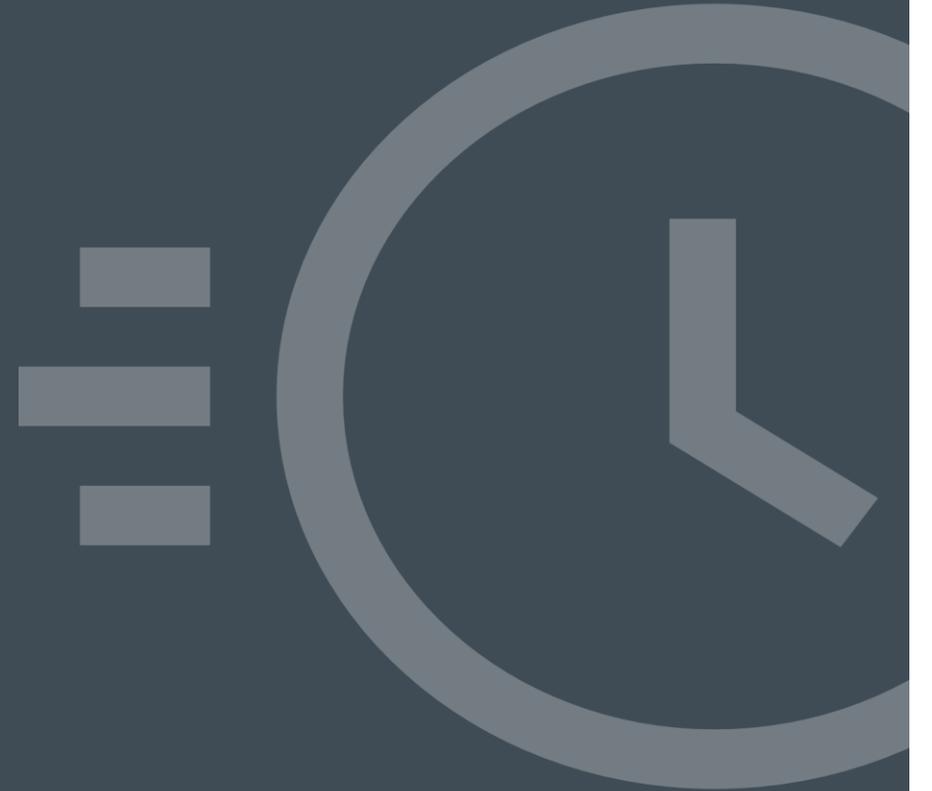
- ✓ Être majeur
- ✓ Être titulaire d'un diplôme ou titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité ou titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent et justifier d'une année d'activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou titre préparé,
- ✓ ou justifier de deux années d'expérience en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti

Le choix du maître d'apprentissage

Le nombre d'apprentis suivi par un maître d'apprentissage est limité à deux apprentis

- ❑ Un troisième apprenti peut lui être confié si ce dernier est dans le cadre d'une année de prolongation suite à son échec aux épreuves finales de l'année précédente

Le financement du contrat d'apprentissage



Les règles applicables à l'ANFH

Le financement repose sur un modèle mixte, et sur la mobilisation de différentes ressources complémentaires :

- L'enveloppe « plan de formation » des établissements : la totalité des coûts d'un contrat d'apprentissage sont éligibles et peuvent être pris en charge sur le plan de formation des établissements

Concerne :

- le salaire et les charges de l'apprenti
 - les coûts pédagogiques
 - les frais annexes.
- Les fonds mutualisés de l'ANFH
- Les subventions que des partenaires (ARS, Conseils régionaux...) peuvent attribuer dans le cadre de conventions partenariales avec l'ANFH.

Les règles applicables à l'ANFH

Les fonds

- Les financements sur fonds mutualisés de l'ANFH concernent tous les établissements adhérents



L'intervention de l'ANFH sur fonds mutualisés n'aboutit pas à une prise en charge intégrale

Les règles applicables à l'ANFH

Nomenclature 1969	RNCP	50 % du coût pédagogique dans la limite de
V	3	6 000 €
IV	4	6 000 €
III	5	7 000 €
II	6	7 000 €
I	7 et 8	7 500 €

Les règles applicables à l'ANFH

La totalité des coûts d'un contrat d'apprentissage est éligible et peut être prise en charge sur le plan de formation des établissements

L'apprentissage est éligible au Plan de formation (2,1%) des établissements de la Fonction publique hospitalière

Concerne :

- les coûts pédagogiques ;
- le salaire et les charges ;
- les déplacements, hébergement, restauration ;
- les frais annexes (1er équipement des apprentis, mobilité internationale)

Les règles applicables à l'ANFH

La demande de financement sur fonds mutualisés de l'ANFH dépend du niveau du diplôme préparé

- dans la limite de 50 % du coût pédagogique total – Concerne tous les établissements adhérents
- Le financement porte sur les frais pédagogiques

Les règles applicables à l'ANFH

Frais de repas



Règles de remboursement appliquées dans la FPH



Hébergement de l'apprenti par le CFA

Nuitée = 6 €

Repas = 3 €

Exercice

Calcul d'application avec prise en charge ANFH

- Formation de niveaux 4 d'une année dont le coût pédagogique total s'élève à 7 800 €
- Formation de niveau 4 de 18 mois dont le coût pédagogique total s'élève à 13 000 €
- Formation de niveau III (nomenclature 1969) dont le coût pédagogique sur 18 mois s'élève à 15 000 €

Les aides et financements complémentaires

Aide exceptionnelle pour le recrutement d'apprentis (3 000 € par an et par apprenti)

L'ANFH assure pour le compte de l'Etat la gestion de cette aide

Les aides et financements complémentaires

Plateforme du FIPHFP

Agents en situation de handicap

Le FIPHFP rembourse 80 % de la rémunération brute et des charges patronales par année d'apprentissage durant toute la durée du contrat

La formation de l'apprenti

Le FIPHFP peut rembourser jusqu'à 10 000 € par an, pour un cycle de formation d'une durée maximale de 36 mois (déduction faite des aides financières perçues par l'employeur, comme celles du CNFPT pour la fonction publique territoriale)

Les surcoûts socio pédagogiques

Dans l'établissement et/ ou le CFA, le FIPHFP prend en charge jusqu'à 520 fois le SMIC horaire brut pour, par exemple, financer l'ingénierie pédagogique spécifique, l'adaptation des supports pédagogiques, l'aide humaine, etc.

Les aménagements techniques

Le FIPHFP rembourse l'aménagement technique (acquisition de matériel, logiciel, aménagement du poste, etc.) jusqu'à 10 000 € pour 3 ans, qu'il soit nécessaire en CFA et/ou dans l'établissement d'accueil.

Ce qu'il faut retenir

- ✓ Prise en charge partiel du coût pédagogique par l'ANFH : 50 %
- ✓ Le FIPHFP: il est préférable de faire le point en direct sur la plateforme dédiée
- ✓ Il existe une subvention de 3000€/ an / apprenti

MERCI À VOUS !



Gardons le contact !

formation@gereso.fr