

De nouvelles retouches sont apportées au contrat d'apprentissage

Deux décrets du 30 mars 2020 entrant en vigueur le 1er avril redéfinissent diverses règles encadrant le contrat d'apprentissage en cohérence avec la dernière réforme de l'alternance. Les clauses du contrat d'apprentissage sont redéfinies. Des cas de report de la limite d'âge de 29 ans sont prévus. Des modalités dérogatoires de fixation de la rémunération sont fixées. Le cadre des ruptures anticipées et le rôle du référent handicap sont précisés. Les textes prévoient encore notamment que la prise en charge des frais annexes par le centre de formation d'apprentis (CFA) se fait désormais de manière forfaitaire et non plus en fonction de plafonds.

Contenu du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est établi par écrit et chaque exemplaire est signé par l'employeur, l'apprenti et, le cas échéant, son représentant légal.

A compter du 1^{er} avril 2020, est supprimée l'obligation d'établir ce contrat en 3 exemplaires originaux.

En outre, jusqu'à présent, le contrat d'apprentissage devait uniquement préciser le nom du maître d'apprentissage, les titres ou diplômes dont il est titulaire et la durée de son expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée.

Désormais, le contrat doit mentionner :

- Les nom et prénom de l'employeur ou la dénomination de l'entreprise ;
- L'effectif de l'entreprise, au sens de l'article L.130-1 du code de la sécurité sociale ;
- Le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti ;
- Les nom, prénom et date de naissance du maître d'apprentissage ;
- L'attestation de l'employeur précisant que le maître d'apprentissage remplit les conditions de compétence professionnelle nécessaires ;
- Ainsi que le salaire dû à l'apprenti pour chacune des années du contrat ou de la période d'apprentissage.

Le contrat d'apprentissage est remplacé par une déclaration lorsque l'apprenti mineur est employé par un ascendant. Cette déclaration doit être signée par l'apprenti, visée par le directeur du CFA et soumise à la même procédure de dépôt que les contrats d'apprentissage.

Contrôle de l'exécution du contrat d'apprentissage

Au cours de la période d'apprentissage, l'employeur doit fournir, à la demande de l'inspection du travail, de la mission chargée du contrôle pédagogique, ou des organismes en charge du dépôt du contrat d'apprentissage, les pièces permettant d'attester du respect des déclarations figurant dans le contrat d'apprentissage, dans la convention de formation, et le cas échéant, dans la convention d'aménagement de la durée du contrat d'apprentissage.

Dérogation à la limite d'âge de l'apprenti

Est repoussée à 35 ans (et non plus 30 ans) la limite de l'âge des apprentis pour les situations suivantes :

- Lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposés fait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutés et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédents ;
- Lorsque le contrat a été rompu pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire.

De surcroît, l'âge de l'apprenti ne fait pas obstacle à la conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage dès lors que, en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, l'apprentissage est prolongé pour une durée d'un an au plus par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur.

Convention relative à la durée du travail

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut désormais être réduite ou allongée par une convention tripartite signée par le centre de formation des entreprises (CFA), l'employeur et l'apprenti (si le CFA est interne à l'entreprise, la convention est signée par l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal).

Pour cela, le CFA doit préalablement avoir évalué le niveau initial de compétence de l'apprenti ou ses compétences acquises.

La durée du contrat d'apprentissage prévue par cette convention doit être comprise entre 6 mois et 3 ans.

Le modèle de cette convention sera fixé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.

Par ailleurs, en cas de suspension du contrat d'apprentissage pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti, une convention peut être conclue pour prolonger la durée du contrat jusqu'à l'expiration du cycle de formation suivant.

A noter qu'en raison de la suspension d'activité des centres de formation d'apprentis (CFA) et des organismes de formation liée à la crise sanitaire du covid-19, l'ordonnance n°2020-387 du 1^{er} avril 2020, autorise la prolongation des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation.

Il est également prévu que suite à la rupture anticipée d'un premier contrat, si un nouveau contrat d'apprentissage est signé, il peut être dérogé à la durée minimale du contrat d'apprentissage et à la durée minimale de formation en CFA. Dans ce cas, la signature d'une convention de réduction de durée n'est pas nécessaire.

Rupture du contrat d'apprentissage

A compter du 1^{er} avril 2020, la rupture anticipée du contrat d'apprentissage doit faire l'objet d'un document écrit et doit être notifiée au directeur du centre de formation d'apprentis ainsi qu'à l'organisme chargé du dépôt du contrat.

L'apprenti qui souhaite rompre son contrat en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé doit informer l'employeur, par écrit, au moins 1 mois (et non plus 2 mois) avant la fin du contrat.

Apprentis en situation de handicap

Lorsque le médecin du travail propose un aménagement du temps de travail de l'apprenti reconnu travailleur handicapé, il doit en informer le référent handicap désigné par le CFA, et le cas échéant, le référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap de l'entreprise.

Par ailleurs, des aménagements sont prévus pour la formation de l'apprenti en situation de handicap :

- Si l'apprenti concerné est en mesure de suivre l'enseignement du CFA, moyennant un aménagement spécifique, cet aménagement est mis en œuvre par le référent handicap ;
- Si l'apprenti n'est pas en mesure de fréquenter le CFA, il est autorisé, soit à suivre cette formation à distance, soit à suivre une formation à distance ou un enseignement pratique et théorique équivalents à celui dispensé au CFA.

Ces aménagements sont mis en œuvre par le référent handicap après avis du médecin traitant de l'apprenti ou du médecin de la MDPH.

Des conventions adaptées à ces situations spécifiques peuvent être conclues par le CFA avec des établissements d'enseignement, des organismes de formation ou des entreprises. Des aménagements sont prévus pour tenir compte de la spécificité de ces formations.

Complément de formation dans une autre entreprise

Lorsque l'apprenti complète sa formation dans une autre entreprise, notamment pour recourir à d'autres équipements ou techniques que celle qui l'emploie, une convention tripartite conclue entre l'employeur, l'entreprise d'accueil et l'apprenti, doit être adressée par l'employeur, au directeur du CFA, à l'organisme en charge du dépôt ainsi que, le cas échéant, à la mission chargée du contrôle pédagogique.

Apprenti à l'étranger

Le CFA adresse à l'opérateur de compétences de l'employeur le projet de convention et une demande de prise en charge des frais générés par la mobilité des apprentis à l'étranger. Il est précisé que l'OPCO se prononce sur la prise en charge financière et informe le ministère chargé de la formation professionnelle, sous forme dématérialisée, des conventions qui lui sont transmises ainsi que des modifications qui leur sont apportées.

Modalités de rémunération des apprentis précisées

L'apprenti bénéficie d'une rémunération qui varie en fonction de son âge et qui évolue chaque année calendaire d'évolution de son contrat.

Les conditions de rémunération versée aux apprentis sont adaptées aux situations visées ci-dessous.

-Adaptation de la rémunération à la durée du contrat

La durée du contrat d'apprentissage peut être supérieure ou inférieure à celle du cycle de formation, en raison, par exemple, du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises, d'une mobilité à l'étranger ou de la signature d'un nouveau contrat. A compter du 1^{er} avril, est adapté le niveau de rémunération des apprentis qui rencontrent ces situations.

Il est désormais prévu que quand la durée du contrat d'apprentissage est inférieure à celle du cycle de formation, la rémunération de l'apprenti correspond à celle qu'il aurait perçu en accomplissant une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation.

Par ailleurs, quand la durée du contrat est supérieure à celle du cycle de formation le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui correspondant à la dernière année d'exécution du contrat précédant cette prolongation.

-Majoration des rémunérations :

Jusqu'à présent, les montants des rémunérations prévus pour les apprentis varient en fonction de leur âge. En effet, ces montants sont majorés à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18 ans, 21 ans ou 26 ans.

A compter du 1^{er} avril 2020, il est prévu que, sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, les majorations prévues par le code du travail ne peuvent conduire l'apprenti à percevoir un salaire supérieur à 100% du salaire minimum de croissance.

-Licence professionnelle :

De nouvelles dispositions sont prises pour l'apprenti qui prépare une licence professionnelle pendant le contrat ou la période d'apprentissage.

Il est prévu que la rémunération des apprentis concernés correspond, à compter du 1^{er} avril 2020, à celle fixée pour la deuxième année d'exécution dans les conditions rappelées ci-dessus.

-Aide unique aux employeurs

Le décret prévoit que le bénéfice de l'aide unique aux employeurs d'apprentis est subordonné au dépôt du contrat d'apprentissage par l'OPCO auprès du ministre chargé de la formation professionnelle.

L'apprentissage à distance

Un cadre est défini pour les cas dans lesquels les enseignements théoriques en centre de formation d'apprentis sont effectués en totalité ou partie à distance. Le texte procède par renvoi au droit commun des actions de formation réalisées à distance.

La formation en apprentissage dispensée à distance doit donc comprendre une assistance technique et pédagogique et l'information des apprentis sur les activités à effectuer à distance. En outre, une telle formation à distance doit être jalonnée ou se conclure par des évaluations.

Le contrôle de service fait de l'apprentissage à distance est en outre organisé : le texte prévoit en effet que la réalisation de l'action de formation par apprentissage peut être justifiée par tout élément probant.

Une prise en charge forfaitaire des frais annexes par les CFA

Jusqu'à présent, les frais d'hébergement et de restauration étaient pris en charge par le centre de formation d'apprentis dans la limite de montants maximums définis par arrêté. Il est à présent prévu

pour les contrats conclus à compter du 1^{er} avril 2020, que ces frais annexes soient financés par l'application de montants forfaitaires, simplifiant leur gestion par les CFA.

Pour plus de détails :

<https://www.centre-info.fr/site-droit-formation/apprentissage-publication-de-deux-decrets-dapplication-de-la-loi-avenir-professionnel>