

Les réformes en pratique - l'apprentissage 1 -



Association française pour le développement de l'enseignement technique
Reconnue d'utilité publique - O.N.G. auprès des Nations Unies



APPRENTISSAGE - État de la législation en février 2019 Réponses aux principales interrogations

D'APPRENTIS POTENTIELS

L'apprentissage est une formation initiale alternée en vue d'accéder à une qualification reconnue par un diplôme ou un titre. Elle associe :

- **une formation pratique dans une entreprise du secteur privé ou public** qui a signé avec l'apprenti un contrat de travail d'un type particulier, le contrat d'apprentissage ; la personne directement responsable de la formation de l'apprenti est dénommée maître d'apprentissage
- **Une formation générale associée à une formation technologique et pratique qui complète** et s'articule avec la formation dispensée en entreprise ; cette formation est dispensée dans un centre de formation d'apprentis (CFA) ou une unité de formation par apprentissage (UFA) ou une section d'apprentissage (SA).

En amont de l'apprentissage : La classe de 3^{ème} « prépa-métiers »

Elle permet au collégien qui le souhaite de découvrir le monde professionnel et l'apprentissage en vue d'accompagner le choix d'orientation vers cette voie de formation. Cette classe peut être créée dans un collège un lycée professionnel ou un lycée polyvalent.

La préparation à l'apprentissage : « prépa apprentissage »

Les personnes qui souhaitent s'orienter vers une formation par apprentissage peuvent, si elles en ont besoin, développer leurs connaissances et leurs compétences en cohérence avec leur projet professionnel en suivant des actions de préparation à l'apprentissage organisées par des CFA ou des établissements figurant sur une liste établie par arrêté.

Conditions d'accès à l'apprentissage	<ul style="list-style-type: none">- avoir de 16 à 29 ans révolus ou au moins 15 ans et avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire- être reconnu apte lors d'une visite médicale d'information et de prévention- certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 29 ans révolus : les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, les travailleurs handicapés, les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise et les sportifs de haut niveau.
Conclusion du contrat d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none">- le contrat d'apprentissage est un contrat de travail d'un type particulier CDD ou CDI ;(dans le cas d'un CDI on parle de période d'apprentissage)- le contrat est écrit, il est conclu entre l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal s'il est mineur (2 employeurs peuvent conclure conjointement un contrat d'apprentissage)- il mentionne le nom et la qualité du maître d'apprentissage, l'organisme de formation (CFA,UFA, etc...) où se déroulera la formation théorique, le diplôme ou titre préparé- il indique la date de début de l'exécution du contrat, de la période pratique chez l'employeur et de la période de formation au CFA ou en UFA- il est signé par les deux parties
Durée du contrat ou de la période d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none">- la durée est égale au cycle de formation préparant à la qualification objet du contrat (fonction du type de profession et du niveau de qualification)- la durée peut être adaptée selon le niveau initial de compétences de l'apprenti- la durée du contrat peut varier entre 6 mois et 3 ans
Contrats successifs	<ul style="list-style-type: none">-possibilité de conclure plusieurs contrats d'apprentissage successifs pour monter en qualification et obtenir des diplômes dans une logique de filière (par ex du CAP au titre d'ingénieur)

Obligations de l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> - désigner un maître d'apprentissage pour encadrer la formation en entreprise - assurer à l'apprenti une formation complète pour une part en entreprise et pour une part en CFA ou UFA - verser un salaire - respecter les obligations du contrat de formation 																				
Obligations de l'apprenti	<ul style="list-style-type: none"> - contribuer à l'activité de l'entreprise, respecter son organisation - respecter les conditions du contrat de travail et du contrat de formation - suivre avec assiduité la formation en CFA ou en UFA 																				
Entrée en formation en entreprise et en CFA	<ul style="list-style-type: none"> - doit être effective dans les 3 mois suivant le début de l'exécution du contrat - entrée en apprentissage possible tout au long de l'année - possibilité de débiter un cycle d'apprentissage de 3 mois au maximum pris en charge financièrement par un OPCO (opérateur de compétences) si un employeur n'a pas été trouvé 																				
Durée du temps de travail de l'apprenti en entreprise Mobilité	<ul style="list-style-type: none"> - ne peut excéder 8h par jour et 35h par semaine - possibilité de dérogation si l'organisation du travail le nécessite de 5 h par semaine et 2 h par jour même pour les mineurs sur les chantiers de BTP et d'espaces paysagers (sous réserve de repos compensateur etc...) - possibilité d'exécuter sa formation pratique dans une entreprise à l'étranger (UE) et les pays hors UE (modalités définies par décret en cours de parution) - possibilité de faire une partie de sa formation pratique dans une autre entreprise que celle signataire du contrat (par convention entre elles) 																				
Situation financière de l'apprenti	<p>Formation gratuite pour l'apprenti ou sa famille</p> <p>Rémunération : Rémunération minimale selon l'âge et l'ancienneté dans le contrat signés à partir du 1^{er} janvier 2019 (en % du SMIC)</p> <table border="1" data-bbox="831 1090 1682 1262"> <thead> <tr> <th></th> <th>1re année</th> <th>2^e année</th> <th>3^e année</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Moins de 18 ans</td> <td>27% 411€</td> <td>39% 593€</td> <td>55% 837€</td> </tr> <tr> <td>De 18 à 20 ans</td> <td>43% 654€</td> <td>51% 776€</td> <td>67% 1019€</td> </tr> <tr> <td>De 21 à 25 ans</td> <td>53% 806€</td> <td>61% 928€</td> <td>78% 1187€</td> </tr> <tr> <td>Plus de 25 ans</td> <td colspan="3" style="text-align: center;">100%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Aide au financement du permis de conduire : 500 euros pour les jeunes titulaires d'un contrat d'apprentissage en cours, âgés d'au moins 18 ans, inscrits dans un parcours d'obtention du permis B (aide versée par le CFA à l'apprenti ou à l'école de conduite)</p> <p>Salaire exonéré d'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du smic</p>		1re année	2 ^e année	3 ^e année	Moins de 18 ans	27% 411€	39% 593€	55% 837€	De 18 à 20 ans	43% 654€	51% 776€	67% 1019€	De 21 à 25 ans	53% 806€	61% 928€	78% 1187€	Plus de 25 ans	100%		
	1re année	2 ^e année	3 ^e année																		
Moins de 18 ans	27% 411€	39% 593€	55% 837€																		
De 18 à 20 ans	43% 654€	51% 776€	67% 1019€																		
De 21 à 25 ans	53% 806€	61% 928€	78% 1187€																		
Plus de 25 ans	100%																				

<p>Relation de l'apprenti avec le CFA</p>	<p>La formation en CFA ou UFA</p> <ul style="list-style-type: none"> - ne peut être inférieure à 25% de la durée totale du contrat - une partie de la formation peut être dispensée à distance - la formation est coordonnée avec la formation pratique en entreprise <p>Le CFA évalue les compétences acquises y compris par un contrôle continu</p> <p>L'accompagnement de l'apprenti</p> <ul style="list-style-type: none"> - le CFA peut contribuer à la recherche d'un employeur avant la signature du contrat, en cas de rupture du contrat, d'échec au diplôme ou au titre préparé - poursuite de la formation théorique pendant 6 mois après la rupture du contrat <p>Pendant ce temps de recherche et de formation l'apprenti a le statut de stagiaire de la formation professionnelle)</p> <p>-Aide à l'apprenti face à des problèmes d'ordre social ou matériel (lien avec les services de l'emploi)</p>
<p>Rupture du contrat</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Fin du contrat à l'initiative de l'employeur ➤ Fin du contrat à l'initiative de l'apprenti ➤ Rupture par accord écrit signé des deux parties 	<p>Période d'essai</p> <p>Pendant les 45 premiers jours (continus ou non) de la formation en entreprise les deux parties peuvent rompre le contrat.</p> <p>Licenciement</p> <p>-en cas de force majeure, d'inaptitude, de faute grave (l'exclusion définitive de l'apprenti par le CFA est une cause réelle et sérieuse de licenciement si dans les 2 mois l'apprenti n'est pas inscrit dans un autre CFA)</p> <p>Liquidation judiciaire de l'entreprise, décès de l'employeur (entreprise unipersonnelle)</p> <p>Démission</p> <ul style="list-style-type: none"> -saisine préalable du médiateur par l'apprenti - information de l'employeur dans les 5 jours par LRAR ou lettre remise en main propre -acte de rupture signé par l'apprenti et pour un mineur par son représentant légal, copie adressée pour information au CFA - la rupture du contrat intervient 7 jours après la date à laquelle l'employeur a été informé <p>Accord amiable</p> <p>Dans les différents cas de rupture, l'organisme de formation dans lequel est inscrit l'apprenti doit lui permettre de suivre sa formation théorique pendant 6 mois après la rupture et contribuer à trouver un autre employeur</p>

Droits particuliers de l'apprenti	<ul style="list-style-type: none"> -droit à un congé de 5 jours ouvrables pour préparer une épreuve pendant le mois qui la précède, non imputable sur ses congés payés - droit à une carte d'étudiant des métiers délivrée par le CFA ou l'UFA - mobilité facilitée en Europe dans le cadre d'Erasmus Pro
Compléments	<p>Les apprentis concernés par une dérogation à la durée de travail effectif bénéficient de périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée quotidienne de 8 heures. Les heures supplémentaires éventuelles, ainsi que leurs majorations donneront lieu à un repos compensateur équivalent.</p>
En résumé, changements au 1^{er} janvier 2019	<p>Passerelle facilitée entre statut scolaire et apprentissage notamment dans les campus des métiers et des qualifications</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 - Durée du contrat d'apprentissage rendue plus flexible 2 - Hausse de la limite d'âge pour accéder à l'apprentissage 3 - Assouplissement de la durée de travail des apprentis 4 - Élargissement du périmètre d'exécution du contrat 5 - Modalités de rupture du contrat revues