

Les réformes en pratique - l'apprentissage 3 -



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 février 2019 Réponses aux principales interrogations Des EMPLOYEURS

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).**

<p>Qui peut recruter un apprenti ?</p>	<p>Tout employeur, public ou privé, a la possibilité d'engager des apprentis sous réserve de certaines conditions : notamment équipement technique approprié pour assurer la formation, conditions de moralité des personnes amenées à s'occuper de l'apprenti. Il doit déposer le dossier auprès de l'OpCo (opérateur de compétences)</p>
<p>Conclusion du contrat</p>	<p>Le contrat est conclu entre l'employeur et le futur apprenti ou son représentant légal. Il est écrit et porte mention de la date de début de l'exécution du contrat, de la période de formation pratique chez l'employeur et de la période de formation en centre de formation d'apprentis.</p> <p>Il doit être signé par l'entreprise et par l'apprenti ou son représentant légal s'il est mineur. Il peut être signé par deux employeurs.</p> <p>Il doit mentionner le nom et la qualité du maître d'apprentissage qui assure le suivi ainsi que celui de l'établissement de formation qui assure la formation théorique (CFA ou UFA)</p> <p>Le contrat doit préciser le diplôme ou titre préparé, la durée du contrat (de 6mois à 3 ans). Il est possible de faire débiter le contrat à tout moment de l'année.</p> <p>Lorsque l'employeur de l'apprenti est un groupement d'employeurs, la formation pratique peut être dispensée chez trois de ses membres. Le suivi de l'apprentissage s'effectue sous la tutelle d'une personne tierce appartenant au groupement d'employeurs.</p> <p>L'apprenti peut faire sa formation pratique dans un pays de l'UE. A dater du 1^{er} janvier 2019 l'apprenti a la possibilité de faire sa formation pratique à l'étranger (hors UE) à condition qu'il assure une présence en France suivant des modalités définies par décret (en cours de parution)</p>

<p>Qui peut être maître d'apprentissage ?</p> <p>➤ Compétences requises</p> <p>➤ Certification</p>	<p>La personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage. La fonction de tutorat peut être partagée entre plusieurs salariés au sein d'une même entreprise</p> <p>Le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes les garanties de moralité Le cas échéant l'employeur peut remplir cette fonction.</p> <p>Les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage sont déterminées par convention ou accord collectif de branche. A défaut elles sont déterminées par voie réglementaire.</p> <p>Les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel du diplôme visé par l'apprenti doivent justifier d'une durée d'activité professionnelle d'un an (deux ans précédemment). Pour les autres la durée d'activité professionnelle requise est de deux ans (trois précédemment).</p> <p>Un décret fixera les conditions de compétence professionnelle des maîtres d'apprentissage dans le secteur public : niveau de diplôme et durée d'expérience professionnelle requise.</p> <p>Il est créé une certification dénommée « Certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur », associée à un référentiel de compétences et un référentiel d'évaluation.</p> <p>Cette certification peut être obtenue par équivalence :</p> <ul style="list-style-type: none"> • par les titulaires du certificat de compétences professionnelles interbranches « Tutorat en entreprise » (enregistré à l'inventaire) porté par les CPNE de la métallurgie, du textile, de l'habillement et du papier carton. • par les titulaires du certificat de compétences en entreprise (CCE) « Exercer le rôle de tuteur en entreprise » porté par CCI France et enregistré à l'inventaire. <p>La certification peut être obtenue dans le cadre d'une session d'examen (passage devant un jury) par des candidats :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ soit ayant suivi une formation ➤ soit justifiant de la formation d'au moins 1 apprenti alternant sur la durée totale de son parcours <p>La certification peut être accordée par dispense à condition de justifier de la formation de 3 apprentis ayant obtenu leur certification.</p> <p>Les sessions d'examen sont organisées au sein de centres agréés par le préfet de région.</p>
---	--

Obligations de l'employeur vis-à-vis de l'apprenti

- Veiller à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue dans le contrat.
- assurer à l'apprenti dans l'entreprise la formation pratique correspondant au diplôme ou titre préparé et mentionné dans le contrat
- faire suivre à l'apprenti la formation dans un CFA, ou une UFA ou une SA et prendre part aux activités de coordination (CFA/employeur)
- respecter la législation du travail notamment celle relative aux horaires de travail (8h par jour et 35h par semaine). Lorsque l'organisation du travail le nécessite il est possible, même pour les apprentis mineurs, de porter à 40h par semaine et 10 h par jour le temps de travail sur les chantiers de BTP et d'espaces paysagers (sous réserve de repos compensateur etc...)
- verser une rémunération minimale selon l'âge et l'ancienneté dans les contrats signés à partir du 1^{er} janvier 2019 (en % du SMIC)

	1re année		2 ^e année		3 ^e année	
Moins de 18 ans	27%	411E	39%	593E	55%	837E
De 18 à 20 ans	43%	654E	51%	776E	67%	1019E
De 21 à 25 ans	53%	806E	61%	928E	78%	1187E
Plus de 25 ans	100%					

- Faire réaliser une visite médicale d'information et de prévention par des professionnels de santé de la médecine du travail (à titre expérimental en cas d'indisponibilité de ceux-ci par un médecin de ville).

Rupture du contrat

Pendant les 45 premiers jours (continus ou non) de la formation en entreprise chacune des deux parties peut rompre le contrat (période d'essai)

L'apprenti peut être licencié :

- en cas de force majeure, de faute grave, d'inaptitude ; (lorsque le CFA prononce l'exclusion définitive de l'apprenti, cela constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement pour motif personnel).
- en cas de décès de l'employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle.
- En cas de liquidation judiciaire de l'entreprise

Le contrat peut être rompu par démission de l'apprenti, dans ce cas :

- 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 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

Le contrat peut être rompu d'un commun accord écrit signé des parties

Dans tous ces cas, le CFA doit permettre à l'apprenti de suivre sa formation théorique pendant 6 mois et contribuer à lui trouver un nouvel employeur.

Dispositions financières

Aide unique aux employeurs d'apprentis

L'aide unique aux employeurs d'apprentis (entreprises de moins de 250 salariés pour des contrats d'apprentissage visant un diplôme ou un titre de niveau bac maximum) est fixée à :

- 4 125 € maximum au cours de la 1^{ère} année du contrat
- 2 000 € maximum au cours de la 2^{ème} année du contrat
- 1 200 € maximum au cours de la 3^{ème} année du contrat

L'aide, versée chaque mois, s'applique aux contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2019. Pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2020, le versement de l'aide est subordonné au dépôt du contrat auprès de l'OpCo, qui recueille auprès de l'employeur les informations nécessaires au paiement de l'aide et les transmet à l'Agence de services et de paiement (ASP).

Taxe d'apprentissage et contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)

Depuis le 1^{er} janvier 2019, la contribution à la formation professionnelle et la taxe d'apprentissage sont rassemblées dans la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance. L'Urssaf collectera la taxe unique à partir de janvier 2021.

La taxe d'apprentissage permet de faire financer les dépenses de l'apprentissage et des formations technologiques et professionnelles par les entreprises. Le montant de la TA est calculé sur la base des rémunérations versées. Son versement est accompagné de celui de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA),

Redevables - Taxe d'apprentissage

La taxe d'apprentissage est due par toute entreprise soumise à l'impôt sur le revenu ou sur les sociétés, quel que soit son statut.

En sont exonérés notamment l'entreprise employant des apprentis et dont l'ensemble des rémunérations ne dépasse pas 6 fois le Smic annuel.

Le salaire des apprentis est exonéré totalement ou partiellement selon l'effectif de l'entreprise (exonération totale jusqu'à 10 salariés)

Le taux de la taxe d'apprentissage est de 0,68 % de la masse salariale.

La taxe d'apprentissage comprend :

- une fraction égale à 87 % de la taxe destinée au financement de l'apprentissage (ancien quota, la fraction régionale est supprimée) ;
- une fraction égale à 13 % (solde) qui s'apparente à l'ancien hors quota.

Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)

La CSA est due uniquement par les entreprises d'au moins 250 salariés, redevables de la taxe d'apprentissage. Moins l'entreprise emploie de jeunes en alternance, par rapport à son effectif total, et plus elle paie de contribution (cette pénalité est progressive)

La taxe d'apprentissage et la CSA sont basées sur la masse salariale de l'année précédente et des avantages en nature versés par l'entreprise.

Le taux de la CSA varie en fonction du pourcentage d'employés en contrat d'alternance (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) par rapport à l'effectif global.

L'entreprise peut déduire des 87% de la taxe, les versements destinés à financer le développement d'offres nouvelles de formations par apprentissage, lorsque ces dernières servent à former plusieurs apprentis de cette même entreprise dans des conditions de mise en œuvre et sous réserve d'un plafonnement précisés par décret sous certaines conditions

<p>Dépenses prises en charge par les OpCo au titre de la taxe d'apprentissage</p>	<p>Dépenses de formation des maîtres d'apprentissage et de tutorat Maintien des dispositions actuelles : 40 heures x 15 € pour la formation et 230 € par mois pour 6 mois maximum pour l'exercice du tutorat (345 € pour les 45 ans et plus)</p> <p>Pour les entreprises de moins de 50 salariés (outre les frais pédagogiques) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rémunération et charges sociales légales et conventionnelles dans la limite du SMIC horaire par heure de formation • Frais annexes : frais de transport, de repas et d'hébergement et, pour les formations se déroulant en tout ou partie hors temps de travail, frais de garde d'enfants ou de parents à charge • Dépenses exposées par l'entreprise pour chaque salarié ou pour tout employeur de moins de 11 salariés lorsqu'il bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur ou de maître d'apprentissage (existence de plafonds)
<p>Contrôles financiers</p>	<p>Les employeurs doivent présenter les documents et pièces justifiant les objectifs et la réalisation des actions de formation ainsi que les moyens mis en oeuvre à cet effet lorsque ces actions sont financées par l'état, les collectivités territoriales, la Caisse des dépôts, pôle emploi ou les opérateurs de compétences.</p> <p>A défaut les entreprises versent au Trésor public, par décision de l'autorité administrative, les sommes prévues</p>
<p>Contrôle pédagogique</p>	<p>Chaque ministère certificateur instaure une mission, placée sous son autorité, chargée du contrôle pédagogique des formations en apprentissage conduisant à un diplôme. Chaque mission est composée :</p> <ul style="list-style-type: none"> • d'inspecteurs ou d'agents publics habilités par les ministères certificateurs, • d'experts désignés par les branches professionnelles (CPRE ou à défaut CPNE) • d'experts désignés par les chambres consulaires <p>Les experts sont nommés par les ministères certificateurs pour une durée de 5 ans.</p> <p>Le contrôle peut être sollicité par un CFA, un employeur d'apprenti ou par un apprenti ou son représentant légal s'il est mineur. Il est réalisé sur pièces et sur les lieux de formation (CFA et entreprise).</p>