



Apprentissage : des nouveautés à connaître

- Fiche rédigée par **l'équipe éditoriale de WebLex**
- Dernière vérification de la fiche : 27/05/2020
- Dernière mise à jour de la fiche : 27/05/2020

Sources :

- [Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage](#)
- [Décret n° 2020-373 du 30 mars 2020 relatif à la rémunération des apprentis et portant diverses adaptations de la partie réglementaire du code du travail relatives à l'apprentissage](#)

L'apprentissage a fait l'objet de modifications importantes avec la Loi Avenir Professionnel. Sa réforme suit son cours. Quelles sont les nouveautés à connaître ?

Formalisme du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage, s'il doit être écrit, n'a plus à être établi en 3 exemplaires originaux. Il comporte :

- les nom et prénom de l'employeur ou la dénomination de l'entreprise ;
- l'effectif de l'entreprise ;
- 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 requises, déterminées par la convention collective ou un accord de branche ou, à défaut, correspondant à :
 - ? la détention d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti,
 - ? ou la justification de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Lorsque l'apprenti est mineur et employé par un ascendant, le contrat d'apprentissage est remplacé par une déclaration souscrite par l'employeur, signée par l'apprenti et visée par le directeur du centre de formation d'apprentis (CFA).

Age de l'apprenti

Pour rappel, le contrat d'apprentissage peut être conclu avec un jeune âgé, en principe, de 16 à 29 ans.

Toutefois, l'âge limite de 29 ans n'est pas applicable dans un certain nombre de cas et notamment :

- lorsque le contrat d'apprentissage suit un précédent contrat d'apprentissage et conduit à un niveau de diplôme supérieur ;
- ou en cas de rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci.

Dans ces cas, la limite d'âge est portée à 35 ans.

En cas d'échec à la formation, l'âge de l'apprenti ne fait pas obstacle à la conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage avec un autre employeur.

Durée du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée.

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par la période d'apprentissage.

La durée du contrat, ou de la période, d'apprentissage peut être réduite ou allongée par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage, compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises, notamment via une mobilité à l'étranger ou un service civique.

Dans le cadre d'un centre de formation d'apprentis interne à l'entreprise, la convention est signée par l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal.

Cet aménagement de la durée du contrat suppose nécessairement une évaluation, par le centre de formation d'apprentis, du niveau initial de compétence de l'apprenti ou de ses compétences acquises.

La convention ne peut pas conduire à une durée du contrat ou de la période d'apprentissage inférieure à 6 mois ou supérieure à 3 ans.

Lorsque le contrat ou la période d'apprentissage a été suspendu(e) pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti (en cas de maladie, par exemple), sa durée peut être prolongée jusqu'à l'expiration du cycle de formation suivant, dans le cadre d'une convention tripartite.

La conclusion de la convention tripartite aménageant la durée du contrat ou de la période d'apprentissage n'est pas requise, notamment lorsque l'apprenti n'a pas obtenu le diplôme visé.

Modalités de l'apprentissage

Lorsque les enseignements de l'apprenti sont effectués à distance, ils comprennent :

Une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ; une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ; des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

Lorsque l'apprenti doit être accueilli dans une autre entreprise que celle qui l'emploie, il convient de signer une convention tripartite entre l'employeur, l'entreprise d'accueil et l'apprenti. Cette convention doit comporter un certain nombre de mentions, et notamment :

- le titre ou le diplôme préparé par l'apprenti ;
- la durée de la période d'accueil ;
- les horaires et le lieu de travail ;
- le nom du maître d'apprentissage désigné au sein de l'entreprise d'accueil ainsi que les pièces justifiant de sa capacité et de ses compétences professionnelles ;
- etc.

Cette convention devra être immédiatement adressée, par l'employeur, au directeur du centre de formation d'apprentis (CFA), à son opérateur de compétences (OPCO) en charge du dépôt et, le cas échéant, à la mission chargée du contrôle pédagogique.

Mobilité internationale

Dès que l'opérateur de compétences est sollicité sur la prise en charge des frais générés par la mobilité internationale, il doit se prononcer sur la prise en charge financière et informer le Ministère chargé de la formation professionnelle, par voie dématérialisée, des conventions qui lui sont transmises ainsi que des modifications qui leur sont apportées.

Apprentissage et handicap

Les centres de formation d'apprentis doivent désigner un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap, dont le rôle sera d'appuyer la recherche d'un employeur et de faciliter leur intégration, tant en centre de formation d'apprentis qu'en entreprise, en proposant les adaptations nécessaires au bon déroulement de leur contrat d'apprentissage.

Le médecin du travail peut proposer un aménagement du temps de travail de l'apprenti reconnu travailleur handicapé.

Dans ce cas, il en informe le référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap désigné par le centre de formation d'apprentis et, le cas échéant, le référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap de l'entreprise (obligatoire dans les entreprises de 250 salariés et plus).

Si l'apprenti en situation de handicap est en mesure de suivre l'enseignement du centre de formation d'apprentis, moyennant un aménagement spécifique de la pédagogie appliquée dans ce centre, cet aménagement est mis en œuvre par le référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap du centre de formation des apprentis après avis :

- soit du médecin traitant de l'apprenti concerné ;
- soit du médecin de la maison départementale des personnes handicapées.

Mais s'il ne peut pas suivre la formation prévue en raison de son handicap, il peut être autorisé :

- soit à suivre cette formation à distance ;
- soit à suivre à distance une formation ou un enseignement pratique et théorique équivalents à celui dispensé en centre.

Ces aménagements sont mis en œuvre par le référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap, après avis du médecin traitant de l'apprenti ou du médecin de la

maison départementale des personnes handicapées.

Ces aménagements sont inscrits dans la convention de formation, conclue entre l'acheteur de formation (futur apprenti) et l'organisme de formation.

Rémunération de l'apprenti

Le salaire minimum auquel peut prétendre l'apprenti dépend de son âge et de son parcours dans l'apprentissage.

Le salaire minimum est majoré à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint l'âge de 18, 21 ou 26 ans.

Il est également majoré de 15 points, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à un an pour préparer un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu et lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui vient d'être obtenue.

Dans tous les cas, les majorations ne doivent pas conduire au versement d'un salaire supérieur au Smic (sauf dispositions conventionnelles plus favorables).

Si la durée du contrat d'apprentissage est inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification déterminée au contrat, l'apprenti est considéré, pour sa rémunération, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale au cycle de formation visé.

Si la durée du contrat d'apprentissage est supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification déterminée au contrat, la rémunération minimale à laquelle l'apprenti pourra prétendre correspondra, pendant la période de prolongation, à celui de la dernière année d'exécution du contrat précédant la prolongation.

Lorsque l'apprenti prépare une licence professionnelle, sa rémunération correspond à celle fixée pour la 2ème année d'exécution du contrat, soit :

- 39 % du Smic si l'apprenti a moins de 18 ans ;
- 51 % du Smic si l'apprenti a au moins 18 ans mais moins de 21 ans ;
- 61 % du Smic si l'apprenti a au moins 26 ans.

Aide à l'apprentissage

Pour rappel, les entreprises de moins de 250 salariés bénéficient d'une aide forfaitaire de l'État pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat.

Pour bénéficier de cette aide, l'OPCO doit déposer le contrat d'apprentissage auprès du Ministre chargé de la formation professionnelle.

Contrôle

L'employeur doit conserver le contrat d'apprentissage contenant les mentions obligatoires, la convention de formation et, le cas échéant, la convention d'aménagement de la durée du contrat d'apprentissage.

Il devra être en mesure de les fournir à la demande de l'inspection du travail, de la mission

chargée du contrôle pédagogique ou de l'OPCO en charge du dépôt du contrat d'apprentissage.

Pour rappel, si l'inspecteur du travail constate, à l'occasion d'un contrôle, ou à la transmission du contrat auprès de l'OPCO chargé du dépôt ou à l'occasion de la mission de contrôle pédagogique, que l'employeur ne respecte pas les dispositions légales relatives au contrat d'apprentissage ou aux jeunes travailleurs ou apprentis, le Préfet de département peut s'opposer à l'engagement d'apprentis.

Préalablement à cette opposition, l'inspecteur du travail aura mis en demeure l'employeur de régulariser la situation et de prendre les mesures ou d'assurer les garanties de nature à permettre une formation satisfaisante.

Lorsque le Préfet prend une décision d'opposition à l'engagement d'apprentis, il la communique à l'inspecteur du travail, au comité social et économique de l'entreprise concernée, s'il existe, et, le cas échéant, à la mission chargée du contrôle pédagogique.

Mais notez qu'en cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti constaté par l'inspecteur du travail, celui-ci propose au directeur de la Direccte de suspendre le contrat d'apprentissage.

Lorsque ce dernier ordonne la suspension du contrat d'apprentissage, il peut également interdire à l'employeur de recruter de nouveaux apprentis pour une durée déterminée. Et lorsqu'il décide de mettre fin à cette interdiction, il notifie sa décision à l'employeur qui pourra alors à nouveau procéder à l'engagement d'apprentis, sans autre formalité.

Rupture du contrat d'apprentissage

Tout comme la conclusion d'un contrat d'apprentissage doit donner lieu à un écrit, toute rupture anticipée du contrat fait également l'objet d'un écrit. Cette rupture anticipée doit alors être notifiée au directeur du centre de formation d'apprentis ainsi qu'à l'OPCO chargé du dépôt du contrat.

En cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé, l'apprenti peut rompre son contrat. Il devait, jusqu'alors, respecter un préavis de 2 mois, qui est désormais réduit à 1 mois.

En cas de rupture du contrat d'apprentissage, le centre de formation dans lequel est inscrit l'apprenti doit prendre les dispositions nécessaires pour lui permettre de suivre sa formation théorique pendant 6 mois et contribuer à lui trouver un nouvel employeur susceptible de lui permettre d'achever son cycle de formation.

Dans cette hypothèse, il sera possible de déroger à la durée minimale de 6 mois pour la conclusion du nouveau contrat d'apprentissage.

Vous êtes sollicité par une école pour embaucher un apprenti. Parce que la démarche vous intéresse et vous permettra aussi d'étoffer vos équipes, vous vous posez la question d'y répondre favorablement. Mais le recours à l'apprentissage n'est, toutefois, pas sans susciter chez vous quelques interrogations...

[Embaucher un apprenti : mode d'emploi](#)[Gérer la rupture d'un contrat d'apprentissage](#)