

iISSN 1769 - 4000

N° 32 – FORMATION n° 12

Sur www.fntp.fr le 14 mai 2020 - [Abonnez-vous](#)

APPRENTISSAGE : DIVERSES DISPOSITIONS RÉGLEMENTAIRES

L'essentiel

Le décret du 30 mars 2020 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage met en cohérence les dispositions réglementaires du code du travail relatives à l'apprentissage avec les modifications introduites par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Plus précisément, le décret :

- précise les mentions du contrat d'apprentissage ;
- fixe les cas dans lesquels la convention tripartite portant réduction ou allongement de la durée du contrat d'apprentissage doit être passée ;
- aménage le dispositif d'apprentissage des personnes handicapées ;
- ainsi que d'autres dispositions dont vous trouverez un récapitulatif ci-après.

Les dispositions du décret entrent en vigueur à compter **du 1^{er} avril 2020**.

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, JO du 6 septembre 2018

Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage

Contact : formation@fntp.fr

FORME ET CONTENU DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage est établi par écrit et est signé par l'employeur, l'apprenti et, le cas échéant, son représentant légal. Le décret du 30 mars 2020 supprime l'obligation d'établir le contrat d'apprentissage « en trois exemplaires originaux ».

Les mentions du contrat d'apprentissage sont également modifiées. Antérieurement, le contrat d'apprentissage devait préciser le nom du maître d'apprentissage, les titres ou diplômes dont il était titulaire et la durée de son expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée.

Désormais le contrat d'apprentissage précise :

- 1° Les nom et prénom(s) de l'employeur ou la dénomination de l'entreprise ;
- 2° L'effectif de l'entreprise ;
- 3° Le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti ;
- 4° Les nom, prénom(s) et date de naissance du maître d'apprentissage ;
- 5° L'attestation de l'employeur précisant que le maître d'apprentissage remplit les conditions de compétence professionnelle.

DURÉE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être réduite ou allongée, après évaluation par le CFA du niveau initial de compétence de l'apprenti ou de ses compétences acquises. Cette durée est alors fixée par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal et annexée au contrat d'apprentissage.

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.

Le décret du 30 mars 2020 énonce le principe selon lequel la convention ne peut pas conduire à une durée du contrat ou de la période d'apprentissage inférieure à six mois ou supérieure à trois ans.

Dans tous les cas, la conclusion de cette convention doit se faire sans préjudice du respect des obligations fixées par l'organisme certificateur pour l'inscription au diplôme ou titre à finalité professionnelle mentionné dans le contrat d'apprentissage.

Un arrêté doit fixer le modèle de cette convention.

Cas dans lesquels la conclusion de la convention n'est pas requise :

Le décret du 30 mars 2020 fixe 5 cas dans lesquels la conclusion de la convention tripartite n'est pas requise :

- La prolongation du contrat après un échec à l'examen : en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus :
 - soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ;
 - soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur.

- Lorsque l'apprenti n'a pas trouvé d'employeur : dans ce cas, il peut débuter un cycle de formation en apprentissage dans la limite d'une durée de trois mois. À tout moment, il peut signer un contrat d'apprentissage. La durée du contrat ou de la période d'apprentissage est alors réduite du nombre de mois écoulés depuis le début du cycle de formation.
- En cas de rupture du contrat d'apprentissage : pour la signature du nouveau contrat, il peut être dérogé à la durée minimale du contrat d'apprentissage [soit entre six mois et trois ans] et à la durée minimale de formation en CFA [soit 25 % de la durée totale du contrat]. Dans ce cas, la signature d'une convention de réduction de durée n'est pas nécessaire.
- Pour les apprentis handicapés.
- Pour les sportifs de haut niveau.

Conclusion d'une convention tripartite en cas de suspension du contrat

Le décret du 30 mars prévoit qu'une convention tripartite peut être conclue pour allonger la durée du contrat en cas de suspension de celui-ci pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti. Dans ce cas, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est prolongée jusqu'à l'expiration du cycle de formation suivant.

RUPTURE ANTICIPÉE DU CONTRAT

La rupture anticipée du contrat d'apprentissage ou de la période d'apprentissage doit faire l'objet d'un document écrit.

L'apprenti qui souhaite rompre son contrat en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé doit en informer l'employeur, par écrit, au moins **un mois** avant la fin du contrat (au lieu de deux mois auparavant).

L'employeur notifie la rupture anticipée au directeur du CFA ainsi qu'à Constructys.

SUPPRESSION DES DISPOSITIONS SUR LA VÉRIFICATION DE L'APTITUDE DE L'APPRENTI

Les dispositions relatives à la vérification de l'aptitude de l'apprenti ont été supprimées par le décret du 30 mars 2020.

Pour rappel, ces dispositions prévoyaient que l'aptitude d'un apprenti à exercer le métier pouvait faire l'objet d'une vérification à l'initiative :

- 1° De l'employeur ;
- 2° De l'apprenti ou de son représentant légal ;
- 3° Du directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, du responsable d'établissement ;
4. Du juge saisi d'une demande de résiliation du contrat d'apprentissage.

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX APPRENTIS HANDICAPÉS

Le décret du 30 mars 2020 prévoit les dispositions suivantes.

Le médecin du travail peut proposer un aménagement du temps de travail de l'apprenti reconnu travailleur handicapé. Il en informe le référent chargé de l'intégration des personnes en situation de 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.

Lorsque l'apprenti en situation de handicap est en mesure de suivre l'enseignement du CFA, moyennant un aménagement spécifique de la pédagogie, cet aménagement est mis en œuvre par le référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap désigné par le CFA, après avis du médecin traitant de l'apprenti ou du médecin de la maison départementale des personnes handicapées.

Lorsque l'apprenti n'est pas en mesure, en raison de son handicap, de fréquenter le CFA correspondant à la formation prévue au contrat, il peut être autorisé :

- 1° Soit à suivre cette formation à distance ;
- 2° Soit à suivre à distance une formation ou un enseignement pratique et théorique équivalent à celui dispensé en centre.

Dans les deux cas, ces aménagements sont mis en œuvre par le référent, après avis du médecin traitant de l'apprenti ou du médecin de la maison départementale des personnes handicapées.

Les aménagements de la formation doivent être inscrits dans la convention de formation entre le CFA et l'entreprise.

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Pendant la durée du contrat d'apprentissage et à la demande de l'inspection du travail, de la mission chargée du contrôle pédagogique des formations par apprentissage ou de Constructys, l'employeur doit fournir les pièces permettant d'attester du respect des déclarations figurant dans le contrat d'apprentissage, la convention de formation et, le cas échéant, la convention d'aménagement de la durée du contrat d'apprentissage.

CONVENTIONNEMENT AVEC UNE ENTREPRISE D'ACCUEIL

Le décret du 30 mars 2020 apporte les précisions suivantes s'agissant de la contribution supplémentaire à l'apprentissage : lorsque la formation pratique de l'apprenti est dispensée dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie (notamment pour recourir à des équipements ou des techniques qui ne sont pas utilisés dans l'entreprise d'origine), l'apprenti est pris en compte au prorata de son temps de travail dans chaque entreprise d'accueil pour le versement de la CSA.

Le décret précise également que dès sa conclusion, l'employeur adresse la convention au directeur du CFA, à Constructys ainsi que, le cas échéant, à la mission chargée du contrôle pédagogique des formations par apprentissage.

DÉPÔT DE LA DÉCLARATION POUR UN APPRENTI MINEUR

Le décret du 30 mars 2020 modifie les formalités relatives à l'embauche d'un apprenti mineur par un ascendant.

Lorsque l'apprenti mineur est employé par un ascendant, le contrat d'apprentissage est remplacé par une déclaration souscrite par l'employeur. Cette déclaration est assimilée dans tous ses effets à un contrat d'apprentissage.

Cette déclaration doit désormais être revêtue de la signature de l'apprenti et visée par le directeur du CFA. Elle doit être transmise à Constructys et soumise à la procédure de dépôt.

CONTRÔLE DE L'EXECUTION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le décret du 30 mars 2020 révisé le dispositif de mise en demeure préalable, d'opposition et d'interdiction de recrutement d'apprentis.

Mise en demeure préalable

Lorsqu'il est constaté lors d'un contrôle de l'inspection du travail, ou lors de la transmission du contrat auprès de Constructys ou lors de la mission de contrôle pédagogique des formations par l'apprentissage, que l'employeur méconnaît ses obligations, l'inspecteur du travail met l'employeur en demeure de régulariser la situation et de prendre les mesures ou d'assurer les garanties de nature à permettre une formation satisfaisante.

Lorsqu'il est constaté, lors d'un contrôle, qu'un maître d'apprentissage méconnaît ses obligations ou ne présente plus les garanties de moralité requises, l'inspecteur du travail met l'employeur en demeure de désigner un autre maître d'apprentissage et d'informer de ses nom, prénom(s) et compétences professionnelles, l'organisme chargé du dépôt du contrat.

Opposition à l'engagement d'apprentis

La décision d'opposition du préfet à l'engagement d'apprenti intervient, s'il y a lieu, dans un délai de trois mois à compter de l'expiration du délai fixé par la mise en demeure de l'inspecteur du travail.

La décision d'opposition à l'engagement d'apprentis est communiquée à l'inspecteur du travail, au comité social et économique, à Constructys ainsi que, le cas échéant, à la mission chargée du contrôle pédagogique des formations par apprentissage.

Lorsque le préfet prend une décision d'opposition à l'engagement d'apprentis, l'employeur peut lui demander de mettre fin à cette opposition.

Il joint à sa demande toutes justifications de nature à établir qu'il remplit les obligations mises à sa charge.

Lorsque le préfet, au vu des justifications de l'employeur, décide de mettre fin à l'opposition, il notifie sa décision à l'employeur.

L'employeur peut à nouveau procéder à l'engagement d'apprentis.

La décision de levée d'opposition est communiquée à Constructys et, le cas échéant, à la mission chargée du contrôle pédagogique des formations par apprentissage.

Interdiction de recrutement de nouveaux apprentis

Lorsque le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi a interdit le recrutement de nouveaux apprentis, l'employeur peut lui demander de mettre fin à cette interdiction. Il joint à sa demande toutes justifications de nature à établir qu'il a pris les mesures nécessaires pour supprimer tout risque d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale des apprentis dans l'entreprise.

Lorsque le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi décide, au vu des justifications présentées par l'employeur, de mettre fin à l'interdiction de recruter de nouveaux apprentis, il notifie sa décision à l'employeur.

L'employeur peut à nouveau procéder à l'engagement d'apprentis.

La décision d'interdiction de recruter de nouveaux apprentis et la décision de levée d'interdiction de recruter de nouveaux apprentis sont communiquées à Constructys et, le cas échéant, à la mission chargée du contrôle pédagogique des formations par apprentissage.