

EGALITE DES CHANCES ET ACCES DES JEUNES A LA VIE ACTIVE EN ENTREPRISE

La loi pour l'égalité des chances, publiée le 2 avril 2006 au Journal Officiel¹, a été suivie par la publication, le 22 avril 2006, de la loi relative à l'accès des jeunes à la vie active². Les mesures instaurées par cette seconde loi modifient l'article 8 de la loi pour l'égalité des chances qui avait institué le Contrat Première Embauche. Le présent bulletin reprend les différentes dispositions contenues dans ces deux textes législatifs relatives à la formation professionnelle telles que :

- l'instauration de l'apprentissage junior,
- des mesures en faveur des maîtres d'apprentissage,
- des mesures fiscales incitatives en faveur de l'apprentissage et des contrats de professionnalisation
- l'élargissement du dispositif de soutien à l'emploi des jeunes en entreprise (SEJE).

¹ Loi pour l'égalité des chances n° 2006-396 du 31 mars 2006, JO 2 avril 2006

² Loi sur l'accès des jeunes à la vie active en entreprise n° 2006-457 du 21 avril 2006, JO 22 avril 2006

I. L'APPRENTISSAGE

1.1 – La formation « d'apprentis juniors »

Ce dispositif est créé par la loi pour l'égalité des chances et sera mis en place **dès la rentrée 2006**.

Une admission dans ce parcours sur demande

Elle se fait sur demande des élèves âgés de 14 ans au moins et celle de leurs représentants légaux.

Son objet est de suivre une formation alternée visant à obtenir une qualification professionnelle.

Attention :

Les élèves juniors peuvent **à tout moment**, après avis de l'équipe pédagogique et avec l'accord de leurs représentants légaux et jusqu'à la fin de la scolarité obligatoire, mettre fin à cette formation. Dans ce cas, ils reprendront leur scolarité dans un collège, y compris dans leur collège d'origine.

Un projet pédagogique personnalisé

L'équipe pédagogique élabore, en association avec l'élève et ses représentants légaux, **un projet pédagogique personnalisé**.

Un tuteur désigné au sein de l'équipe pédagogique est chargé de son suivi. Il accompagne l'apprenti junior tout au long de sa formation, y compris lors des périodes en entreprise, en liaison avec le tuteur en entreprise ou le maître d'apprentissage.

L'apprentissage junior comporte deux phases :

- un parcours d'initiation aux métiers organisé sous statut scolaire,
- puis, une formation en apprentissage à partir de 15 ans.

1.1.1 – Le parcours d'initiation aux métiers

Il s'agit d'un parcours effectué **sous statut scolaire** dans un lycée professionnel ou un centre de formation d'apprentis.

Contenu

Ce parcours comporte :

- des enseignements généraux,
- des enseignements technologiques et pratiques,
- et des stages en milieu professionnel, et ce **dans plusieurs entreprises**

L'ensemble de ces activités concourent à l'acquisition du socle commun de connaissances et de compétences et permet à l'élève de découvrir plusieurs métiers et de préparer son choix.

Les stages en milieu professionnel

Les stages en milieu professionnel se déroulent dans les conditions prévues à l'article L. 211-1 du Code du travail (cf. Bulletin d'information n°86 – Formation n° 7 du 22 septembre 2003).

Lorsque leur durée excède une durée minimale fixée par décret, ils donnent lieu au versement par l'entreprise **d'une gratification** dont le montant sera fixé par décret (non encore paru). Cette gratification n'a pas le caractère de salaire.

Le choix de l'élève à l'issue de cette période de formation

A l'issue de cette période de formation, les élèves peuvent décider :

- soit de réintégrer le collège,
- soit de signer un contrat d'apprentissage,
- soit de poursuivre le parcours d'initiation aux métiers si leur projet professionnel n'est pas suffisamment abouti pour permettre de signer un contrat d'apprentissage.

Crédit d'impôt

Un crédit d'impôt est accordé aux entreprises qui accueillent un élève en stage dans le cadre du parcours d'initiation aux métiers (première étape sous statut scolaire de l'apprentissage junior).

Ce crédit d'impôt est de **100€** par élève accueilli et par semaine de présence dans l'entreprise, dans la limite annuelle de **26 semaines**.

1.1.2 – La formation sous statut d'apprenti

A l'issue de son parcours d'initiation, l'élève peut conclure un contrat d'apprentissage à partir de **l'âge de 15 ans**.

Conditions de signature du contrat d'apprentissage

La conclusion d'un contrat d'apprentissage est soumise à l'accord du représentant légal de l'élève et à la condition qu'il soit jugé apte à poursuivre l'acquisition, par la voie de l'apprentissage, du socle commun de connaissances et de compétences dans la perspective d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle **enregistré au répertoire national des certifications professionnelles**.

Les inspecteurs du travail pourront requérir un examen médical des jeunes de 15 ans pour vérifier si le travail dont ils sont chargés, n'excède pas leurs forces.

Les inspecteurs du travail ont le droit d'exiger leur renvoi de l'établissement sur l'avis conforme d'un médecin de l'inspection médicale générale du travail et de la main-d'œuvre ou d'un médecin désigné par le médecin inspecteur du travail et de la main-d'œuvre et, après examen contradictoire, si les parents le réclament.

Résiliation du contrat

Le contrat d'apprentissage peut être résilié pour permettre au jeune de reprendre sa scolarité dans un collège jusqu'à la fin de l'obligation scolaire. **Cette résiliation ne donne pas lieu à indemnité.**

1.2 – Majoration du crédit d'impôt apprentissage étendue

Pour les exercices ouverts à compter du **1^{er} janvier 2006** :

La majoration du crédit d'impôt pour l'emploi des apprentis est étendue aux apprentis :

- ayant conclu un contrat d'apprentissage junior à partir de 15 ans à l'issue du parcours d'initiation aux métiers effectué **sous statut scolaire commencé à 14 ans**,
- ayant conclu un contrat d'apprentissage à l'issue du contrat de volontariat pour l'insertion (CIVIS).

Le crédit d'impôt sera porté à **2 200 euros au lieu de 1 600 euros pour les autres contrats d'apprentissage.**

1.3 – Contrôle des discriminations dans le recrutement

Dans le cadre du contrôle des centres de formation d'apprentis par l'Etat, il est procédé à l'évaluation de l'application du **principe de non discrimination** à l'occasion du recrutement des apprentis.

1.4 – Le maître d'apprentissage

L'employeur doit permettre au maître d'apprentissage de dégager **sur son temps de travail** les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis.

Il veille à ce que le maître d'apprentissage **bénéficie de formations** lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Dans un délai de 3 ans, les organisations professionnelles et syndicales représentatives au niveau national sont invitées à engager une négociation interprofessionnelle sur la définition et les modalités d'exercice de la fonction de tuteur.

Il est rappelé que les salariés des entreprises de Travaux Publics, appelés à encadrer des jeunes, peuvent bénéficier des formations de tuteur organisées par la Profession dans le cadre du dispositif de l'Ordre des tuteurs des Travaux Publics (cf. Bulletin d'Information n° 30 – Formation n° 5 du 7 février 2006).

II. FORMATION

2.1 – Formalités administratives pour le contrat de professionnalisation

A compter de la réception du contrat de professionnalisation adressé par l'employeur, l'OPCA dispose **d'un mois pour répondre**.
Passé ce délai, **le silence vaut acceptation** de la prise en charge de ce contrat. Ces dispositions sont applicables aux prises en charge reçues **après le 31 mars 2006**.

2.2 – Taxe d'apprentissage

a) incitation à la conclusion de contrats de professionnalisation et d'apprentissage

Les entreprises de 250 salariés et plus verront le taux de la taxe d'apprentissage **majoré à 0,6% au lieu de 0,5%** lorsque le nombre moyen de jeunes **de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage** au sein de l'entreprise, au cours de l'année de référence, est inférieur à un seuil de :

- 1% en 2006
- 2% en 2007
- 3% les années suivantes.

b) exonération au titre du barème de la taxe d'apprentissage

Les entreprises peuvent s'exonérer du hors quota (barème) de la taxe d'apprentissage en contribuant **aux dépenses d'équipement et de fonctionnement des CFA et des sections d'apprentissage**.

2.3 – Soutien de l'Etat pour l'emploi des jeunes en entreprise

Pour favoriser l'accès des jeunes à l'emploi et à la qualification professionnelle, les employeurs peuvent bénéficier d'un soutien de l'Etat lors de la conclusion **de contrats à durée indéterminée, à temps plein ou partiel** :

- avec des jeunes gens âgés de 16 à 25 ans révolus dont le niveau de formation est inférieur à celui d'un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel ;
- avec les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui résident dans une zone urbaine sensible ;
- avec des jeunes titulaires du contrat d'insertion dans la vie sociale.

Durée du travail

La durée du travail stipulée au contrat doit être **au moins égale à la moitié de la durée du travail de l'établissement.**

Aide de l'Etat

L'aide de l'Etat est accordée pour **une durée de 2 ans**, le cas échéant, de manière dégressive.

Le montant de cette aide sera déterminé dans un prochain décret.

Les employeurs embauchant des jeunes en contrat de professionnalisation à durée indéterminée qui ouvre droit à une exonération de cotisations patronales de Sécurité sociale pourront, le cas échéant, bénéficier de ce soutien dans des conditions prévues par décret.

