

ACCUEIL DES APPRENTIS DANS PLUSIEURS ENTREPRISES

L'essentiel

Un décret en date du 2 mai 2012 précise les modalités d'accueil d'un apprenti dans une entreprise différente de celle qui l'emploie. Il encadre la durée de l'accueil et le nombre d'entreprises d'accueil.

Il précise, par ailleurs, les mentions devant figurer dans la convention tripartite signée entre l'employeur, l'apprenti et l'entreprise d'accueil.

Contact : formation@fntp.fr

TEXTE DE REFERENCE :

Décret n° 2012-627 du 2 mai 2012 relatif à l'accueil des apprentis dans plusieurs entreprises.

MODALITES D'ACCUEIL D'UN APPRENTI DANS UNE ENTREPRISE DIFFERENTE DE CELLE QUI L'EMPLOIE

Afin de permettre à l'apprenti de compléter sa formation, une partie de sa formation pratique peut être 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 celle-ci** (le décret assouplit légèrement la possibilité d'accueil dans d'autres entreprises : auparavant celle-ci était possible uniquement lorsque des équipements ou des techniques n'étaient pas utilisés dans l'entreprise qui employait l'apprenti ; désormais, cette condition n'est plus exclusive).

L'accueil de l'apprenti dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie ne peut excéder la moitié du temps de formation en entreprise prévu par le contrat d'apprentissage.

Le nombre d'entreprises d'accueil **ne peut être supérieur à deux** au cours de l'exécution d'un même contrat d'apprentissage.

Un maître d'apprentissage doit être nommé au sein de chaque entreprise d'accueil. L'apprenti est pris en compte dans le calcul du nombre maximal d'apprentis par maître d'apprentissage au niveau de chaque entreprise d'accueil (l'article R. 6223-6 prévoit deux apprentis maximum par maître d'apprentissage).

Pour l'application des dispositions relatives à la contribution supplémentaire à l'apprentissage, l'apprenti est pris en compte au prorata de son temps de travail dans chaque entreprise d'accueil.

(Pour rappel, la contribution supplémentaire à l'apprentissage est due par les entreprises de 250 salariés et plus qui sont redevables de la taxe d'apprentissage et dont l'effectif annuel moyen de salariés sous contrat de professionnalisation ou d'apprentissage et de jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise ou bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche, est inférieur actuellement à 4% de l'effectif annuel moyen de l'entreprise).

LES MENTIONS DE LA CONVENTION TRIPARTITE CONCLUE ENTRE L'EMPLOYEUR, L'ENTREPRISE D'ACCUEIL ET L'APPRENTI

L'accueil de l'apprenti dans une autre entreprise que celle qui l'emploie fait l'objet d'une convention tripartite entre l'employeur, l'entreprise d'accueil et l'apprenti.

De nouvelles mentions ont été introduites par le décret du 2 mai 2012.

La convention doit préciser notamment les points suivants :

- le titre ou le diplôme préparé par l'apprenti ;
- la durée de la période d'accueil ;
- la nature des tâches confiées à l'apprenti, qui doivent être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat d'apprentissage ;
- les horaires et le lieu de travail ;
- le nom du maître d'apprentissage désigné au sein de l'entreprise avec laquelle a été signé le contrat d'apprentissage ;
- **le nom du maître d'apprentissage désigné au sein de l'entreprise d'accueil, les titres ou diplômes dont il est titulaire et la durée de son expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée ;**
- **les modalités selon lesquelles l'entreprise d'accueil informe l'employeur de l'apprenti du déroulement de la formation professionnelle de l'apprenti en son sein ;**
- **les modalités selon lesquelles est organisée la liaison entre les maîtres d'apprentissage et le centre de formation des apprentis ;**
- **les modalités de partage, entre l'employeur et l'entreprise d'accueil, des charges, rémunérations et avantages liés à l'emploi de l'apprenti ;**
- les modalités de prise en charge par l'employeur ou l'entreprise d'accueil de l'apprenti des frais de transport et d'hébergement ;
- l'obligation pour l'entreprise d'accueil de se garantir en matière de responsabilité civile.

Pour rappel, la convention doit être adressée, dès sa conclusion, par l'employeur au directeur du CFA qui la transmet à l'organisme chargé de l'enregistrement du contrat, au DIRECCTE et au recteur.

A noter que les dispositions de l'article R. 6223-13 du Code du travail sont supprimées. Cet article prévoyait que la convention tripartite pouvait être appliquée dès réception par l'employeur de l'accord de l'inspecteur du travail ou, à défaut d'opposition de celui-ci, après l'expiration d'un délai d'un mois à compter de sa transmission au directeur du CFA.