

L'APPRENTISSAGE

Selon les dispositions de l'article L. 6211-1 alinéa 2 du Code du travail, le contrat d'apprentissage « a pour objet de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. »

Il a récemment fait l'objet d'une vaste réforme engagée dans le cadre de :

- la loi de finances pour 2014 du 29 décembre 2013 ;
- la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;
- et la loi de finances rectificative pour 2014.

La loi sur le dialogue social et l'emploi, adoptée définitivement le 23 juillet 2015, a également aménagée certaines dispositions.

Notons enfin que La fondation "innovations pour les apprentissages" (FIPA) a récemment vu le jour. Elle a pour objet de soutenir le développement de l'alternance sous toutes ses formes, en partant des entreprises.

1/ Les grands principes de l'apprentissage

- Toute entreprise du secteur privé peut embaucher un apprenti si l'employeur déclare prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage ;
- Le jeune apprenti doit avoir 16 ans au moins et 25 ans au plus au début de l'apprentissage. Toutefois, des dérogations sont possibles. Ainsi à titre d'exemple :
 - les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire ;
 - la limite d'âge ne s'impose pas pour les personnes reconnues travailleurs handicapés.
- Le contrat d'apprentissage est obligatoirement passé par écrit, en trois exemplaires originaux. Depuis la loi du 5 mars 2014, le contrat peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée.

Dans l'hypothèse d'un CDI, le contrat débute par la période d'apprentissage durant laquelle s'appliqueront les dispositions relatives à l'apprentissage. À l'issue de cette période, il devient un CDI classique qui ne peut cependant pas comporter de période d'essai.

- L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) et formation professionnelle en entreprise. La durée du contrat d'apprentissage ou de la période d'apprentissage peut varier entre un et trois ans en fonction de la durée du cycle de formation.
- La loi sur le dialogue social et l'emploi dite « Rebsamen » prévoit que la période pendant laquelle le contrat d'apprentissage peut être librement rompu par les deux parties est aménagée. À ce jour, cette période est fixée à deux mois sans comptabiliser la durée de présence effective de l'apprenti dans l'entreprise. Pour les contrats conclus après la publication de la loi (celle-ci a été promulguée le 18/08/15), chaque partie pourra mettre fin au contrat de manière unilatérale « *jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti* ». Les périodes passées en CFA ne seront plus prises en compte.
- Le jeune est obligatoirement suivi par un maître d'apprentissage.
- Le contrat d'apprentissage est gratuit pour l'apprenti et l'employeur.
- Le contrat d'apprentissage n'a plus à revêtir la signature des parties dans un souci de dématérialisation.
- La résiliation judiciaire des contrats d'apprentissage est désormais prononcée par la Formation de Référé du Conseil de Prud'hommes.

2/Le financement de l'apprentissage :

- Fusion de la taxe d'apprentissage avec la contribution au développement de l'apprentissage (CDA) : le taux de la taxe d'apprentissage est fixé à 0,68% de la masse salariale de l'exercice précédent l'année du versement (0,44 % en Alsace-Moselle) ;
- Le produit de la taxe d'apprentissage est réparti entre :
 - Une fraction régionale destinée aux régions (51%) qui est nouvelle,
 - Une fraction appelée « quota » (26%), versée par les entreprises aux CFA pour financer la formation de leurs apprentis,
 - Une fraction appelée « hors quota » (23%) destinée à financer des formations initiales, technologiques ou professionnelles. Les dépenses engagées à ce titre sont appelées dépenses libératoires.
 - **Un décret du 28 août 2014 précise les modalités d'affectation des fonds de la taxe d'apprentissage au titre du « quota » et du « hors quota ».** Il est également prévu par la loi « Rebsamen » de permettre aux entreprises de se libérer de tout ou partie de la part dite

« hors quota », en effectuant des donations au CFA de matériels à visée pédagogique, conformes aux besoins de la formation et en vue de réaliser des actions de formation.

Ces nouvelles règles s'appliquent à la taxe d'apprentissage versée en 2015 au titre des salaires versés en 2014.

- Les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (OCTA) :

Leur nombre devrait être ramené à une vingtaine à l'horizon 2016 (au lieu de 150).

Au niveau national, seuls les OPCA de branche et interbranche pourront être habilités à collecter les versements des entreprises au titre de la taxe d'apprentissage par arrêté du Ministre chargé de la Formation professionnelle. Au niveau de chaque région, une chambre consulaire sera habilitée par arrêté du Préfet de région.

Un décret du 29 août 2014 a précisé les modalités d'habilitation des OCTA à collecter les versements des entreprises au titre de la taxe d'apprentissage et détermine les règles relatives aux obligations de comptabilité et de suivi de l'OCTA.

Le 19 novembre 2014, l'UNAPL et les syndicats représentatifs de salariés au niveau national et interprofessionnel ont signé :

- un avenant n° 3 à l'accord du 15 novembre 2000 modifié par les avenants du 24 août 2011 et du 20 octobre 2011 relatifs à l'OPCA PL afin de tenir compte des modifications successives de l'agrément de l'OPCA PL et de l'entrée en vigueur des lois successives relatives à la formation professionnelle ;
- une annexe 1 à cet avenant n° 3 qui modifie les statuts de l'OPCA PL ;
- **un accord relatif à la collecte et la gestion de la taxe d'apprentissage par l'OPCA PL, les parties signataires décidant de solliciter une habilitation, à ce titre, auprès des Pouvoirs Publics.**

Ces textes ont été signés par l'ensemble des partenaires sociaux. L'accord concernant la taxe d'apprentissage a été étendu par arrêté du 16 mars 2015 publié au JO du 24 mars 2015.

À titre d'information, la loi « Rebsamen » prévoit, par ailleurs, de prolonger l'habilitation des OCTA dont le champ d'intervention correspond à un CFA national et un organisme gestionnaire national, au plus tard au 31 décembre 2018, au lieu du 31 décembre 2015 prévu initialement.

3/ Les aides à l'apprentissage

- Les contrats signés depuis le 1^{er} janvier 2014 ouvrent droit, pour les employeurs de moins de 11 salariés, à une prime versée par la région, au minimum de 1000€ pour chaque année du cycle de formation ;
- Le recrutement d'un nouvel apprenti donne droit pour les entreprises de moins de 250 salariés à une prime dont le montant, fixé par les régions, ne peut être inférieur à 1000 €. Pour en bénéficier les entreprises doivent, à la date du nouveau contrat d'apprentissage, ne pas avoir employé d'apprenti depuis le 1^{er} janvier de l'année précédente dans l'établissement du nouvel apprenti ou à défaut, l'entreprise doit justifier que le nombre de

contrats en cours après le recrutement est supérieur au nombre de contrats en cours au 1^{er} janvier de l'année précédente.

Il était prévu qu'à compter du 1^{er} juillet 2015, pour prétendre à cette aide, l'entreprise devait être couverte par un accord de branche en faveur de l'alternance. Néanmoins, cette condition a été supprimée par la loi sur le dialogue social et l'emploi. Cette prime régionale a remplacé l'indemnité compensatrice forfaitaire (ICF), qui était versée à tout employeur sans condition d'effectif jusqu'au 31 décembre 2013.

- Les entreprises de moins de 11 salariés peuvent bénéficier d'une aide forfaitaire de 4 400 € pour le recrutement en contrat d'apprentissage, depuis le 1^{er} juin 2015, de toute personne âgée de moins de 18 ans à la date de conclusion du contrat.
- Le décret n° 2015-249 du 3 mars 2015 a prévu d'étendre l'aide des contrats de génération aux contrats d'apprentissage à durée indéterminée ;
- Le crédit d'impôt à l'apprentissage (CIA) ne s'applique plus qu'au titre de la première année du cycle de formation de l'apprenti. Il permet de profiter d'un crédit d'impôt pour les apprentis qui préparent un diplôme équivalent au plus à un BTS.

Enfin, il convient de rappeler que :

- pour les entreprises de moins de 11 salariés ou inscrites au répertoire des métiers, les rémunérations versées aux apprentis sont exonérées de charges patronales et salariales, à l'exception des cotisations accidents du travail et maladie professionnelle ;
- ces entreprises sont exonérées notamment, sous certaines conditions, de la taxe d'apprentissage ;
- depuis le décret n° 2014-1514 du 16 décembre 2014, les apprentis bénéficient d'une prise en compte de la totalité de leurs trimestres d'apprentissage pour leurs droits à la retraite, et ce façon rétroactive depuis le 1^{er} janvier 2014.

4/ Le rôle renforcé des régions

- La région va être chargée de la politique d'accès à l'apprentissage sur son territoire.
- Elle décide de la conclusion, désormais facultative, de contrats d'objectifs et de moyens pour piloter le développement de l'apprentissage.
- La région décide de la création de nouveaux centres de formation des apprentis (CFA).

Les conventions de création de CFA vont être exclusivement conclues par la région, et non plus par l'Etat. **Le décret du 10 septembre 2014 intègre cet élément dans les textes réglementaires.**

En outre, il précise que :

- **les demandes de conclusion d'une convention de création et les projets de convention devront être soumis au CREFOP (comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle),**

L'UNAPL est représentée au CNEFOP.

- **et que toute modification des clauses de la convention fera l'objet d'un avenant à la convention.**