


Éléments juridiques sur le statut d'apprenti et sur les missions des autres acteurs (CFA et l'entreprise).

Académie de Grenoble

DAFPIC octobre 2019



Il est apparu nécessaire de compléter le « guide d'accompagnement à la mise en œuvre d'une formation en apprentissage en mixité de public » par *quelques éclairages réglementaires et juridiques* conséquences de la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

A destination des équipes au sein des EPLE, ce nouveau guide souhaite placer les jalons d'une « *culture commune* » dédiée au statut *d'apprenti*, aux *missions du CFA ou de l'UFA*, aux *obligations de l'employeur...*

En pratique, le lecteur devra réaliser qu'un article du code du travail s'appréhende en deux temps. Le premier temps consiste à déchiffrer l'article sous *l'ordre public* (règle générale), le deuxième temps à le lire en *perspective d'une dérogation* notamment en raison des conventions collectives en vigueur dans les entreprises.

L'objectif de ce guide n'est pas de former des *experts juridiques* mais *d'utiliser le plus judicieusement possible* la réglementation pour *construire des organisations pédagogiques adaptées et les plus souples possibles* au sein des classes en mixité de public.

l'équipe de rédaction



Loi 5 septembre
2018

TVP


Apprentissage en EPLE

Les acteurs concernés


Individu

Organisme de
Formation (CFA)

Entreprise



Repères dans le
Code du travail



Troisième partie
Durée du Travail

Titre II : Articles concernant les
salariés majeurs.

Titre IV : Dispositions particulières
aux jeunes travailleurs.

Sixième partie
La formation professionnelle tout
au long de la vie

Livre : L'apprentissage
Titre II : le contrat d'apprentissage.

Titre III : les CFA.

Effets pour un individu

- Il peut signer un contrat d'apprentissage *jusqu'à 29 ans à tout moment de l'année.* **(Articles L 6222-1/2).**
- Il peut signer un contrat d'apprentissage de *6 mois à 3 ans* **(Article L6222-7-1 à 12).** Son temps de présence au CFA peut n'être que de 25% de la durée du contrat.
- Il peut *commencer un cycle de formation en apprentissage* avant la signature du contrat d'apprentissage (3 mois). Il adopte *le statut de stagiaire de la formation professionnelle.* Les coûts de formation peuvent être assurés par l'OPCO **(Article L6222-12-1).**
- Il peut rester 6 mois dans le CFA après une rupture de son contrat d'apprentissage **(Article L6222-24).** Son statut est celui de *stagiaire de la formation professionnelle.* Pas de prise en charge de l'OPCO.

Effets pour un individu (temps de travail)

- Titre II : **Durée du travail, répartition et aménagement des horaires**
 - Travailleurs majeurs :
 - la durée légale *du travail effectif est de 35 heures* .
 - La durée maximale *ne peut excéder 10 heures par jour et 48 heures par semaine* **(Articles 3121-18/20)**.
 - L'employeur, peut à la demande de certains salariés, mettre en place un dispositif d'horaires individualisés permettant un report d'heures d'une semaine à l'autre, dans la limite et selon les modalités définies aux articles L,3121-51 et L.3121-52, après avis conforme du comité social et économique ou de l'inspecteur du travail. **(Article L3121-48)**.
- Titre VI : **dispositions particulières aux jeunes travailleurs (Articles L3161-1/9)**
 - Les jeunes travailleurs sont les salariés de moins de 18 ans et les stagiaires âgés de moins de 18 ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou du déroulement de leur scolarité
 - La durée de travail ne peut excéder 8 heures par jour et 35 heures par semaine. Des dérogations exceptionnelles délivrées par l'inspecteur du travail peuvent être accordée dans la limite de 5 heures.

Effets pour un individu (temps de travail)

- Pour certaines activités déterminées en conseil d'Etat et en accord avec la convention collective *la journée ne peut excéder 10 heures par jour et 40 heures par semaine (BTP). Un système de récupération en périodes de repos est prévu.*
- *La durée de travail des intéressés ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement (Article L.3162-1).*
- *La durée minimale du repos quotidien des jeunes travailleurs ne peut être inférieure à douze heures consécutives.*
- *Les jeunes travailleurs ont droit à deux jours de repos consécutifs par semaine (à moduler en fonction de conventions collectives) (Article L.3164-2).*
- *L'employeur laisse aux jeunes travailleurs soumis à l'obligation de suivre des cours professionnels pendant la journée de travail, le temps et la liberté nécessaire au respect de cette obligation. Le temps de formation est considéré comme un temps de travail effectif. (Article L.3162-2).*

Effets pour un individu (contrat d'apprentissage)

- Lorsque le contrat d'apprentissage mentionne une durée de formation inférieure au cycle de formation, *une convention tripartite est signée par l'employeur, l'apprenti ou son représentant et le CFA. Cette convention est annexée au contrat d'apprentissage. (Article L.6222-7-1)*
 - Un contrat d'apprentissage peut être prolongé en cas d'échec à l'examen soit par prorogation du contrat initial soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur.
 - La date de début de la formation pratique chez l'employeur ne peut être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution d'un contrat.
 - La date de début de la période de formation en CFA ne peut être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat.
- (Article L.6222-12)**
- Le contrat d'apprentissage peut être rompu **(Article L.6222-18)**:
 - jusqu' à échéance des 45 jours en entreprise *consécutifs ou non*
 - À l'initiative de l'apprenti et/ou de son représentant (après avoir sollicité un médiateur)
 - À cause de l' exclusion du CFA **(Articles L.6222-18-1 et 2)**.
 - À la réussite de l'examen suivant certaines modalités **(Article L.6222-19)**.

Effets pour l'organisme de formation

- Il devient une personne morale autonome indépendant du conseil régional.
- Il doit se déclarer à la préfecture et obtenir une certification qualité au plus tard en 2021.
- Un OF (CFA) peut conventionner avec un EPLE pour ouvrir une Unité de Formation par Apprentissage (UFA). Une convention définit les rôles de chacun sur les aspects financiers, administratifs et pédagogiques.
- Il remplit les 14 missions définies par **l'Article L.6231-2.** (voir diapo suivante)

1° D'accompagner les personnes, y compris celles en **situation de handicap**, souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, en développant leurs connaissances et leurs compétences et en facilitant leur intégration en emploi, en cohérence avec leur projet professionnel. Pour les personnes en situation de handicap, le centre de formation d'apprentis appuie la recherche d'un employeur et facilite 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. Pour accomplir cette mission, le centre de formation d'apprentis désigne un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap ;

2° D'appuyer et **d'accompagner les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur** ;

3° D'assurer **la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise**, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage ;

4° **D'informer, dès le début de leur formation, les apprentis de leurs droits et devoirs** en tant qu'apprentis et en tant que salariés et des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel ;

5° De permettre aux apprentis en rupture de contrat **la poursuite de leur formation pendant six mois** tout en les accompagnant dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi. Les apprentis en rupture de contrat sont affiliés à un régime de sécurité sociale et peuvent bénéficier d'une rémunération, en application des dispositions prévues respectivement aux articles [L. 6342-1](#) et [L. 6341-1](#) ;

6 D'apporter, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les missions locales, un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage ;

7° De favoriser la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la prévention du harcèlement sexuel au travail et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. Ils participent à la lutte contre la répartition sexuée des métiers ;

8° D'encourager la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en organisant des actions d'information sur ces sujets à destination des apprentis ;

9° De favoriser, au-delà de l'égalité entre les femmes et les hommes, la diversité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à l'égalité des chances et à la lutte contre toutes formes de discriminations et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui mette en avant les avantages de la diversité ;

10° **D'encourager la mobilité nationale et internationale des apprentis en nommant un personnel dédié**, qui peut comprendre un référent mobilité mobilisant, au niveau national, les ressources locales et, au niveau international, les programmes de l'Union européenne, et en mentionnant, le cas échéant, dans le contenu de la formation, la période de mobilité ;

11° D'assurer le suivi et l'accompagnement des apprentis quand la formation prévue au 2° de l'article [L. 6211-2](#) est dispensée en tout ou partie à distance ;

12° **D'évaluer les compétences acquises par les apprentis, y compris sous la forme d'un contrôle continu**, dans le respect des règles définies par chaque organisme certificateur ;

13° **D'accompagner les apprentis ayant interrompu leur formation et ceux n'ayant pas**, à l'issue de leur formation, obtenu de diplôme ou de titre à finalité professionnelle vers les personnes et les organismes susceptibles de les accompagner dans la définition d'un projet de poursuite de formation ;

14° D'accompagner les apprentis dans leurs démarches pour accéder aux aides auxquelles ils peuvent prétendre au regard de la législation et de la réglementation en vigueur.

Effets pour l'entreprise

- L'employeur assure dans l'entreprise *la formation pratique de l'entreprise*. Il lui confie des tâches conformes à une progression annuelle définie en accord avec le CFA. (**Articles L.6222-2 et 3**).
- L'employeur applique *les dispositions concernant la santé et sécurité au travail* mentionnées aux **articles L.4153-1 à 9** du code du travail (travaux interdits ; travaux réglementés...)
- Il s'engage à faire suivre à l'apprenti *la formation dispensée par le CFA* et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise.
- L'employeur doit prendre en compte le congé supplémentaire de cinq jours ouvrables pour la préparation à l'examen de l'apprenti. Jusqu'à présent, l'organisme proposait des enseignements spécifiques à cette fin (**Article L.6222-35**). Le congé donne droit au maintien de salaire est situé dans le mois qui précède les épreuves. Il s'ajoute au congé payé et au congé annuel pour les salariés de moins de 21 ans prévu à l'article L.3164-9 ainsi qu'à la durée de formation en CFA.