



Dossier

DE NOUVELLES ÉVOLUTIONS DES RÈGLES
APPLICABLES AUX CONTRATS D'APPRENTISSAGE

Pris en application de la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018, deux nouveaux décrets du 30 mars 2020¹ viennent adapter les dispositions du Code du travail relatives à l'apprentissage. Les évolutions apportées par ces textes s'appliquent depuis le 1^{er} avril 2020 et, pour certaines d'entre elles, aux seuls contrats conclus depuis cette date. À retenir parmi les nouvelles dispositions : des précisions sur les conditions de mise en œuvre d'enseignements à distance dans les CFA (centres de formation d'apprentis), les possibilités d'aménagement de la durée du contrat, les cas de dérogations à la limite d'âge de 30 ans, ainsi que sur les conditions de dépôt de la déclaration d'activité par les CFA d'entreprise.

APPRENTISSAGE
À DISTANCE

Si la formation à distance s'est largement répandue dans les CFA au cours des derniers mois, pour faire face au contexte sanitaire², les enseignements dispensés dans ce cadre doivent, pour les contrats d'apprentissage conclus depuis le 1^{er} avril 2020, respecter les mêmes exigences que toute action de formation professionnelle à distance, à savoir :

- une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
- une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action.

La réalisation des actions de formation par apprentissage à distance peut être justifiée par tout élément probant. Le ministère du Travail a rappelé que les règles de contrôle de service fait ont été simplifiées pour permettre l'organisation de la formation à distance avec des modes de preuve facilités et allégés³. Ainsi, le paiement s'effectue sur présentation du **certificat de réalisation**

émis par le CFA, quel que soit le mode de réalisation des enseignements. Le CFA doit conserver les pièces probantes nécessaires en cas d'anomalie constatée dans l'exécution du contrat. Les preuves pourront être apportées par tout moyen, toutes les traces d'ordre pédagogique (issues des outils numériques) et/ou de compte-rendu d'exécution devant être accueillies favorablement. Dans ce cadre, il peut être utile de se référer au **Guide des formations multimodales** réalisé par le forum des acteurs de la formation digitale (FFFOD) en lien avec le ministère du Travail.

AMÉNAGEMENT DE LA
DURÉE DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage peut désormais avoir une durée comprise entre 6 mois et 3 ans (jusqu'à 4 ans dans certains cas). Généralement égale à la durée du cycle de formation correspondant à la qualification visée, la durée du contrat peut être réduite ou allongée pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises dans le cadre de certaines expériences (mobilité à l'étranger, service civique, volontariat...). La réduction ou l'allongement de la durée du contrat donne lieu à la conclusion

d'une convention tripartite (signée par le CFA, l'employeur et l'apprenti) qui doit être annexée au CERFA et transmise à l'opérateur de compétences (OPCO). Afin d'établir cette convention, le CFA doit, depuis le 1^{er} avril 2020, procéder à une évaluation du niveau de compétences de l'apprenti. Un modèle-type de convention tripartite devrait être fixé prochainement par arrêté ministériel.

À NOTER !

Une convention tripartite peut aussi être conclue pour allonger la durée d'un contrat qui a été suspendu pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti. Le contrat est alors prolongé jusqu'à l'expiration du cycle de formation suivant.

À contrario, la signature d'une telle convention n'est pas exigée dans les cas suivants :

- prolongation de l'apprentissage suite à un échec à l'examen (pour une durée d'un an maximum), par prorogation du contrat initial ou conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur,
- démarrage d'un cycle de formation en apprentissage sans employeur,

¹ Décret n° 2020-372 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage et Décret n° 2020-373 relatif à la rémunération des apprentis et portant diverses adaptations de la partie réglementaire du code du travail relatives à l'apprentissage.

² Voir notamment le **Questions-réponses du Ministère du Travail concernant l'apprentissage** (dernière mise à jour 25 mai 2020).

³ Arrêté du 21 décembre 2018 relatif aux pièces nécessaires au contrôle de service fait.

sous statut de stagiaire de la formation professionnelle, dans la limite d'une durée de 3 mois (portée à 6 mois pendant la crise sanitaire et qui devrait être prolongée pour les jeunes entrant en formation entre le 1^{er} août et le 31 décembre 2020⁴),

- aménagement de la durée du contrat en faveur d'un apprenti en situation de handicap (voir encadré ci-après),
- aménagement de la durée du contrat au bénéfice d'une personne figurant sur la **liste ministérielle des sportifs de haut niveau**,
- signature d'un nouveau contrat pour achever un cycle de formation démarré dans le cadre d'un précédent contrat qui a été rompu de manière anticipée.

2020, cette limite est cependant portée à 35 ans au moment de la conclusion du contrat dans les deux cas suivants :

- le contrat fait suite à un précédent contrat et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui précédemment obtenu,
- le précédent contrat a été rompu pour ces causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou du fait d'une inaptitude physique temporaire de celui-ci.

À NOTER !

L'apprenti peut également être âgé de plus de 30 ans lorsqu'un nouveau contrat est conclu avec un autre employeur (pour une durée d'un an au plus) suite à un échec à l'examen.

DÉROGATIONS À LA LIMITE D'ÂGE

Sauf cas particuliers (travailleurs handicapés, sportifs de haut niveau, créateurs ou repreneurs d'entreprises), la limite d'âge pour signer un contrat d'apprentissage est fixée à 30 ans.

Pour les contrats conclus depuis le 1^{er} avril

DÉCLARATION D'ACTIVITÉ DES CFA D'ENTREPRISE

Comme tous CFA créés depuis le 6 septembre 2018, date de publication

de la loi « Avenir professionnel », les CFA d'entreprise doivent déposer une « déclaration d'activité » auprès de la préfecture de Région (services de la DIRECCTE). Cette déclaration doit désormais être accompagnée d'une attestation de l'entreprise précisant la situation du CFA parmi les suivantes :

- CFA interne à l'entreprise,
- CFA dont l'entreprise détient plus de la moitié du capital ou plus de la moitié des voix au sein de l'organe de gouvernance,
- CFA constitué par un groupe d'entreprises,
- CFA constitué par plusieurs entreprises partageant des perspectives communes d'évolution des métiers ou qui interviennent dans des secteurs d'activité complémentaires.

Enfin, ces décrets comportent des précisions sur les modalités de prise en charge par les OPCO des frais d'hébergement et de restauration des apprentis et des frais relatifs à la mobilité internationale.

ACCUEILLIR DES APPRENTIS EN SITUATION DE HANDICAP

Les contrats d'apprentissage peuvent faire l'objet de différents aménagements lorsqu'ils sont conclus avec des personnes handicapées : aucune limite d'âge n'est applicable, la durée du contrat peut être allongée jusqu'à 4 ans, le temps de travail de l'apprenti peut être aménagé de même que la durée de la formation ou les modalités pédagogiques. Il appartient au « référent handicap » (obligatoire dans tous les CFA depuis le 1^{er} janvier 2019) de mettre en œuvre les aménagements pédagogiques nécessaires, après avis du médecin traitant de l'apprenti ou du médecin de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH). Si l'apprenti n'est pas en mesure de

fréquenter le CFA en raison de son handicap, il peut être autorisé à suivre à distance la formation proposée par le CFA ou une formation ou un enseignement théorique et pratique équivalents. Les aménagements mis en œuvre par le « référent handicap » sont inscrits dans la convention de formation conclue avec l'entreprise. Dans ce cadre, des conventions de sous-traitance peuvent être conclues avec des établissements d'enseignement, des organismes de formation ou des entreprises dont l'organisation et la pédagogie sont adaptées aux personnes en situation de handicap. En cas d'accueil d'apprentis handicapés, le CFA peut bénéficier d'une majoration du coût-contrat versé par l'OPCO

et des aides matérielles, humaines ou financières peuvent être attribuées par l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) : des professionnels « Ressources handicap formation » accompagnent ainsi les CFA et les entreprises à l'identification des besoins de compensation du handicap et à la recherche de solutions. Un référentiel accessibilité destiné aux CFA a par ailleurs été créé, de même qu'une fiche métier « référent handicap en CFA ». Pour plus d'informations, consultez le site internet handicap.gouv.fr, le site de l'Agefiph et les **règles de prise en charge de l'OPCO EP**.

⁴ Voir le **Plan de relance de l'apprentissage** annoncé par le ministère du Travail.



Brèves

Bilan pédagogique et financier (BPF) : la télédéclaration reportée au 15 juillet 2020

Conséquence de la crise sanitaire liée au Covid-19, le ministère du Travail accorde aux prestataires de formation un nouveau délai pour transmettre le bilan pédagogique et financier. La date limite est désormais fixée au 15 juillet 2020. La procédure reste, quant à elle, inchangée : **le formulaire cerfa du BPF** doit être télétransmis via le portail **Mon activité formation**.

Qualiopi : nouvelle version de la liste des organismes certificateurs « cofrakés »

Le ministère du Travail publie sur son site une **version actualisée** (datée du 5 juin 2020) de la liste des organismes accrédités - ou en cours d'accréditation - par le Cofrac pour délivrer la certification qualité Qualiopi. 24 certificateurs y figurent.

Plan de relance de l'apprentissage : les principales mesures annoncées par le Gouvernement

Afin d'encourager les entreprises à continuer à recourir à l'apprentissage, **le gouvernement a annoncé le 4 juin 2020** la création d'une aide exceptionnelle pour l'embauche d'apprentis préparant un diplôme ou titre jusqu'à Bac + 3. Son montant : 5000€ pour un apprenti de moins de 18 ans et 8000€ pour un apprenti majeur. Seraient concernés les contrats d'apprentissage signés entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021. Cette aide serait versée à toutes les entreprises de moins de 250 salariés, sans condition, ainsi qu'aux entreprises de plus de 250 salariés qui s'engagent à respecter le quota légal de 5 % d'alternants dans leur effectif en 2021 (faute de quoi, l'aide devra être remboursée). Cette aide remplacerait, pour la 1^{ère} année d'exécution du contrat, **l'aide unique aux employeurs d'apprentis**. Pour les années suivantes, les entreprises éligibles à l'aide unique percevraient celle-ci jusqu'à la fin du contrat.

Deux autres mesures en faveur des jeunes ont été annoncées :

- L'allongement à 6 mois - au lieu de 3 mois - de la période pendant laquelle un apprenti, entrant en formation entre le 1^{er} août et le 31 décembre 2020, peut passer en centre de formation d'apprentis (CFA) dans l'attente de signer un contrat d'apprentissage ;
- L'engagement à ce qu'une offre de formation soit proposée à tous les jeunes ayant formulé le vœu de suivre une formation en apprentissage via Affelnet ou Parcoursup.

Enfin, l'achat d'ordinateurs portables par les CFA sera désormais éligible à l'aide au premier équipement (dans la limite de 500€, versés par les OPCO).

Cette mesure vise à faciliter la constitution par les CFA d'« un parc d'ordinateurs et d'équipements numériques qu'ils pourraient prêter aux jeunes qui en ont besoin » a précisé la ministre du Travail.

Modification des durées de formation en CFA requises pour l'obtention de diplômes professionnels

Un **décret du 22 mai 2020** a modifié les durées minimales de formation en CFA pour la préparation des diplômes sui-vants :

DURÉES MINIMALES DE FORMATION EN CFA APPLICABLES DEPUIS LE 25 MAI 2020	
CAP	<ul style="list-style-type: none"> • 800 heures • 400 heures en cas de réduction de la durée du contrat à 1 an • Au prorata temporis pour les contrats s'étendant de 6 mois à 2 ans
Bac pro	<ul style="list-style-type: none"> • 1 850 heures • 1 350 heures en cas de réduction de la durée du contrat à 2 ans • 675 heures en cas de réduction de la durée du contrat à 1 an • Au prorata temporis en cas de réduction de la durée du contrat s'étendant de 6 mois à 3 ans
Brevet professionnel	<ul style="list-style-type: none"> • 400 heures • Au prorata temporis en cas de réduction de la durée du contrat s'étendant entre 6 mois et 2 ans • 240 heures pour les candidats titulaires d'une spécialité de bac pro du même secteur pro que la spécialité de brevet pro postulée
Brevet des métiers d'art	<ul style="list-style-type: none"> • 1 350 heures • 675 heures en cas de réduction de la durée du contrat à 1 an • Au prorata temporis en cas de réduction de la durée du contrat s'étendant de 6 mois à 2 ans
Mention complémentaire	<ul style="list-style-type: none"> • 400 heures • Au prorata temporis en cas de réduction de la durée du contrat s'étendant de 6 mois à 1 an
BTS	<ul style="list-style-type: none"> • 1 350 heures • 675 heures en cas de réduction de la durée du contrat à 1 an • Au prorata temporis en cas de réduction de la durée du contrat s'étendant de 6 mois à 2 ans

POUR EN SAVOIR PLUS
sur l'actualité OPCO EP : opcoep.fr

