



CIRCULAIRE SOCIALE – N°2020-06-S29

DJSRI - 19/06/2020

Aménagements apportés au contrat d'apprentissage

Sont concernées : toutes les entreprises

VOTRE CONTACT FEP EN RÉGION

CENTRE-SUD-OUEST

BORDEAUX

Tél. : 05 56 07 31 80
fepcso33@fepcso.com

TOULOUSE

Tél. : 05 61 20 48 84
fepcso31@fepcso.com

GRAND-EST

DIJON

Tél. : 03 80 67 52 86
contact.dijon@
fepgrandest.com

REIMS

Tél. : 03 26 89 60 02
contact.reims@
fep-grandest.com

STRASBOURG

contact.strasbourg@
fepgrandest.com

ILE-DE-FRANCE

Tél. : 01 46 77 67 00
info@fep-iledefrance.fr

NORD-NORMANDIE- PICARDIE

Tél. : 02 35 59 70 70
fepnnp@fep-nnp.fr

OUEST

Tél. : 02 99 26 10 90
info@fep-ouest.com

RHÔNE-ALPES

SPENRA

Tél. : 04 78 69 85 82
info@spenra.com

SUD-EST

Tél. : 04 91 11 70 90
contact@fep-sud-est.com

ILE DE LA RÉUNION

Tél. : 02 62 20 01 30
gpreunion@gmail.com

Toutes les
entreprises

Entreprises de
moins de 11 salariés

Entreprises de
11 à 49 salariés

Entreprises de
50 à 299 salariés

Entreprises de
300 salariés et plus

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a notamment réformé les contrats d'apprentissage au niveau de leur **conclusion, exécution et rupture** (cf. [circulaire n°2018-10-S37](#)). La **procédure d'enregistrement** des contrats d'apprentissage a été remplacée **par une procédure de dépôt auprès de l'OPCO, Akto pour la branche propreté** (cf. [circulaire n°2020-01-S5](#)).

Deux décrets (n°2020-372 et 2020-373) du 30 mars 2020 sont parus au journal officiel du 31 mars et entrent en vigueur le 1^{er} avril 2020 pour les contrats d'apprentissage conclus à partir de cette date. Ils ont pour but de **compléter les dispositions légales** de la loi Avenir sur divers sujets.

Par ailleurs, le Covid-19 ayant un impact important sur les contrats d'apprentissage, des **mesures exceptionnelles** sont prévues. Certaines d'ores et déjà applicables concernent la **prolongation** de ces contrats afin de **couvrir la totalité du cycle de formation** (cf. [circulaire n°2020-04-S20](#)).

Afin d'inciter la conclusion de contrat d'apprentissage (entre le 1^{er}/07/2020 et le 28/02/2021) en vue de la prochaine rentrée, la ministre du Travail a présenté le 4 juin un plan de relance de l'apprentissage qui prévoit notamment **une aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis** qui serait versée en remplacement de l'aide unique à l'apprentissage accordée d'ordinaire (pour en savoir plus sur l'aide unique, cf. [circulaire n°2019-02-S12](#)).

Les modalités pratiques de cette aide seront précisées par **un décret à venir**. Toutefois les **montants sont connus : 5000€** (apprenti mineur) **et 8000€** (apprenti majeur) pour l'embauche d'un apprenti, pour des diplômés allant du **CAP à la licence professionnelle**. Cette aide serait **versée automatiquement** dès lors que le **contrat est déposé auprès d'Akto**.

Un [communiqué de presse](#) du Ministère du travail fait état d'une obligation de remboursement de cette aide par les entreprises d'au moins 250 salariés, lorsqu'elles n'ont pas rempli l'objectif d'embauche en alternance de 5% de leurs effectifs en 2021. Sur ce point, **un lobbying FEP** par amendement est en cours afin de rendre ce dispositif incitatif et non pénalisant pour ces entreprises en cas de non atteinte de ce quota de 5%.

Pour maintenir la dynamique engagée en matière de formation en alternance, la branche présente **dans un webinar**, ayant lieu le 19 juin 2020, les mesures du plan de relance de l'Apprentissage. L'occasion de faire un focus sur les **aspects pratiques du volet administratif et financier** du contrat d'apprentissage. Pour en parler, deux intervenants : M^{me} Anafal – Directrice de la formation professionnelle de l'Inhni et M. Guitard – Responsable de l'accompagnement des branches sur l'Alternance chez AKTO.

La présente circulaire porte sur les points suivants :

I- Dispositions portant sur la conclusion du contrat d'apprentissage

II- Dispositions diverses

III- Dispositions en faveur des apprentis handicapés

Les publications de la DJSRI ainsi que des standards de la vie du contrat de travail (recrutement, disciplinaire, rupture...), sont téléchargeables :

<http://monde-proprete.com>

Le Focus RH 106 « [Covid-19 : quel risque pénal pour l'entreprise ?](#) » est en ligne actuellement.

Fédération des Entreprises de Propreté et Services Associés

34, boulevard Maxime Gorki - 94808 Villejuif cedex

Tél : 01 46 77 68 00

www.monde-proprete.com



AMÉNAGEMENTS APPORTÉS AU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

THEMATIQUES	REFERENCE
Dispositions portant sur la conclusion du contrat d'apprentissage	
<ul style="list-style-type: none"> • Un exemplaire du contrat d'apprentissage pour chacune des parties contractantes est désormais suffisant. • Le contrat type est supprimé au profit de clauses obligatoires à insérer dans le contrat d'apprentissage conclu. • Des exceptions sont ajoutées à l'âge limite de 29 ans pour être apprenti. • Les durées minimales et maximales de contrat d'apprentissage peuvent être modifiées en fonction des cas, soit par convention tripartite, soit en dehors de la conclusion d'une telle convention. • La rémunération des apprentis est précisée pour certains cas précis. 	p. 3-4
Dispositions diverses	
<ul style="list-style-type: none"> • La rupture anticipée d'un contrat d'apprentissage doit être formalisée par écrit et notifiée au directeur du CFA et à Akto (OPCO de la branche). • La possibilité de dispenser la formation théorique des apprentis par enseignements à distance est précisée. 	p. 4
Dispositions en faveur des apprentis handicapés	
<ul style="list-style-type: none"> • L'articulation entre les actions des différents acteurs (CFA, médecin du travail, MDPH...) favorisant l'aménagement de la formation des apprentis handicapés est précisée. 	p. 4

I- Dispositions portant sur la conclusion du contrat d'apprentissage

<p>Comment formaliser le contrat d'apprentissage ?</p> <p><i>Art. R. 6222-2 et R. 6222-3 modifiés et R. 6222-4 C. trav.</i></p>	<p>➤ Exemplaires du contrat :</p> <ul style="list-style-type: none"> Le contrat d'apprentissage est établi par écrit. L'obligation d'établir 3 exemplaires originaux de ce contrat est supprimée. Désormais 2 exemplaires originaux (un pour chaque partie) suffisent. Ils sont signés par l'employeur et l'apprenti ou son responsable légal. <p>➤ Clauses du contrat :</p> <ul style="list-style-type: none"> Le contrat type est supprimé. La forme du contrat d'apprentissage est donc libre mais des clauses sont obligatoires : <ul style="list-style-type: none"> le nom et prénom de l'employeur ou la dénomination de l'entreprise ; l'effectif de l'entreprise (au sens de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale) ; le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti ; les nom, prénom et date de naissance du maître d'apprentissage ; l'attestation de l'employeur précisant que le maître d'apprentissage remplit les conditions de compétence professionnelle imposées par l'article L. 6223-8-1. <p>⇒ <u>A noter</u> : bien que ces éléments ne soient pas mentionnés ci-dessus, l'identité et l'âge de l'apprenti doivent également être renseignés, ainsi que la rémunération due pour chacune des années du contrat, qui ne peut être inférieure aux taux indiqués dans la circulaire n°2020-01-S11, afin que l'OPCO puisse vérifier si les conditions pour la prise en charge sont remplies.</p>
<p>Quel est l'âge maximal de l'apprenti ?</p> <p><i>Art. D. 6222-1 modifié et D. 6222-1-2 nouveau C. trav.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> L'âge limite pour être apprenti a été porté à 29 ans révolus par la loi Avenir (cf. circulaire n°2018-10-S37). <p>➤ Précisions apportées par le décret :</p> <ul style="list-style-type: none"> Outre les dérogations apportées par l'article L. 6222-2 du code du travail, cet âge limite n'est désormais pas applicable en cas de prolongation de l'apprentissage par la conclusion d'un nouveau contrat liée à d'échec à l'obtention de la certification (dans la limite d'un an). Le décret fixe à 35 ans l'âge limite pour conclure un contrat d'apprentissage dans les cas suivants : <ul style="list-style-type: none"> le contrat d'apprentissage proposé fait suite à un précédent contrat d'apprentissage et permet d'accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du précédent contrat ; rupture du contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire.
<p>Quelle est la durée du contrat d'apprentissage ?</p> <p><i>Art. R. 6222-6 et R. 6222-7 modifiés C. trav.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> La durée du contrat est en principe égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification. Les durées minimales et maximales du contrat d'apprentissage sont respectivement de 6 mois et 3 ans (art. L. 6222-7-1 C. trav., cf. circulaire n°2018-10-S37). <p>➤ Adaptation de la durée par convention tripartite :</p> <ul style="list-style-type: none"> Il est possible d'adapter la durée du contrat d'apprentissage en réduisant ou en allongeant celle-ci (sans pouvoir déroger à la durée minimale et maximale mentionnée ci-dessus) par rapport à celle du cycle de formation afin de tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti ou de ses compétences acquises. L'évaluation des compétences est effectuée par le CFA. La durée ainsi déterminée est fixée par une convention tripartite (CFA, employeur et apprenti) annexée au contrat d'apprentissage dont un modèle sera fixé par arrêté. Si le CFA est interne à l'entreprise, cette convention est conclue uniquement entre l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal). En cas de suspension du contrat ou de la période d'apprentissage pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti, une convention tripartite peut également allonger le contrat ou la période d'apprentissage jusqu'à l'expiration du cycle de formation suivant (art. R. 6222-10 modifié C. trav.). <p>➤ Adaptation de la durée sans convention tripartite :</p> <ul style="list-style-type: none"> Cette convention tripartite n'est pas nécessaire dans les situations suivantes : <ul style="list-style-type: none"> prolongation de l'apprentissage suite à un échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel (art. L. 6222-11 C. trav.) ; réduction du contrat lorsque la personne débute un cycle de formation sans avoir été engagée par un employeur, dans la limite d'une durée de 3 mois (art. L. 6222-12-1 C. trav.) ; aménagement de la durée du contrat pour un travailleur handicapé ou un sportif de haut niveau (art. L. 6222-37 et L. 6222-40 C. trav.) ;

	- en cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, dérogation à la durée minimale de 6 mois afin de conclure un autre contrat permettant d'achever le cycle de formation (art. R. 6222-23-1 nouveau C. trav.).	
<p>Quelle est la rémunération de l'apprenti ?</p> <p><i>Art. D. 6222-28-1 et suivants C. trav.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • La rémunération des apprentis est principalement déterminée par la convention collective de la branche en fonction de leur âge et de leur ancienneté dans le dispositif (cf. circulaire n°2020-01-S11). • Il est désormais précisé que la rémunération des apprentis est limitée à 100% du SMIC pour les cas particuliers notamment ceux mentionnés ci-dessous, sauf dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables (art. D. 6222-31 modifié C. trav.). <p>➤ Nouveaux cas particuliers :</p>	
	Cas de figure	Rémunération
	<p>Réduction de la durée du contrat pour tenir compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> - du niveau de compétences initial ou de compétences acquises (art. L. 6222-7-1 al. 3 C. trav.), - d'un cycle de formation déjà entamé lors de l'embauche (art. L. 6222-12-1 C. trav.) - de la rupture d'un 1^{er} contrat d'apprentissage (art. R. 6222-23-1 C. trav.) 	<p>L'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale au cycle de formation.</p> <p>➔ Cette précision s'applique pour la détermination de la rémunération applicable aux années d'apprentissage qui suivent.</p>
	<p>Allongement de la durée du contrat pour tenir compte du niveau de compétences initial ou de compétences acquises</p>	<p>Equivalente, pour la durée de la prolongation, au salaire correspondant à la dernière année d'exécution du contrat précédant cette prolongation</p>
<p>Apprentis préparant une licence professionnelle</p>	<p>Equivalente à une 2^{ème} année d'exécution du contrat d'apprentissage</p>	

➔ II- Dispositions diverses

<p>Précisions sur la rupture anticipée du contrat d'apprentissage</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Toute rupture anticipée du contrat d'apprentissage telle que prévue par la loi Avenir (cf. circulaire n°2018-10-S37) doit être formalisée par un écrit (selon les conditions posées aux articles L. 6222-18 à L. 6222-19 du code du travail) et notifiée au directeur du CFA et à Akto, OPCO de la branche (art. R. 6222-21 modifié C. trav.). • L'apprenti qui souhaite rompre le contrat d'apprentissage en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé est désormais tenu d'en informer son employeur au moins un mois avant la fin du contrat souhaitée, contre 2 mois auparavant (art. R. 6222-23 modifié C. trav.).
<p>Enseignements à distance (FOAD)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lorsque les enseignements dispensés par le CFA sont effectués en tout ou partie à distance : <ul style="list-style-type: none"> - la mise en œuvre comprend une assistance technique et pédagogique appropriée, une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne, ainsi que des évaluations ; - la réalisation de l'action de formation par apprentissage est justifiée par tout élément probant (art. D. 6211-2 C. trav.).

➔ III- Dispositions en faveur des apprentis handicapés

<p>Aménagement de la formation pour les personnes handicapées</p> <p><i>Art. R. 6222-50 et R. 6222-51 modifiés C. trav.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Un aménagement spécifique peut être prévu pour les travailleurs handicapés concluant un contrat d'apprentissage. • Celui-ci est mis en œuvre par le référent handicap du CFA après avis du médecin traitant de l'apprenti ou du médecin de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH). L'apprenti peut être autorisé à suivre la formation à distance ou en suivre une autre équivalente à celle dispensée en centre. • Les aménagements réalisés devront figurer sur la convention de formation. • Le médecin du travail conserve la possibilité de proposer un aménagement du temps de travail à l'apprenti reconnu travailleur handicapé mais doit désormais en informer le référent handicap du CFA, et le cas échéant, celui de l'entreprise (art. R. 6222-49-1 modifié C. trav.).
---	--