

## **APPRENTISSAGE NOUVELLES DISPOSITIONS PREVUES PAR LA LOI DE PROGRAMMATION POUR LA COHESION SOCIALE**

La loi de programmation pour la cohésion sociale n° 2005-32 du 18 janvier 2005 comporte diverses dispositions relatives à l'apprentissage qui ont pour objectif de valoriser et de développer ce mode de formation.

Les principales nouveautés concernent :

- le contrat d'apprentissage ;
- le déroulement de l'apprentissage ;
- l'exécution du contrat d'apprentissage ;
- la fin du contrat d'apprentissage ;
- et le régime fiscal des apprentis et des entreprises.

## **I. MODIFICATIONS APPORTEES AU CONTRAT D'APPRENTISSAGE**

---

### **1.1 – L'évaluation préalable des compétences**

Désormais une évaluation des compétences de l'apprenti est obligatoire avant la signature du contrat d'apprentissage lorsque la date du début de l'apprentissage se situe hors du cycle du centre de formation d'apprentis que doit suivre le jeune. Cette mesure a pour objet de permettre une meilleure personnalisation du parcours de formation.

### **1.2 – La durée du contrat**

La durée du contrat d'apprentissage est au moins égale à celle du cycle de formation (en général deux ans) qui fait l'objet du contrat. Elle peut varier entre un et trois ans en fonction du type de formation et du niveau de qualification préparés.

Dans certains cas, la durée peut être réduite ou prolongée pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti, sans être inférieure à un an ou supérieure à 3 ans et après autorisation du service de l'inspection de l'apprentissage.

La loi de cohésion sociale indique que, pour les élèves ayant un niveau supérieur au bac, l'avis favorable du président d'université est désormais suffisant.

Par ailleurs, une nouvelle dérogation à la durée du contrat est introduite par cette loi qui offre désormais la possibilité de conclure des contrats pour une durée variant entre six mois et un an lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :

- de même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou un titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage ;
- de niveau inférieur à un diplôme ou à un titre déjà obtenu ;
- dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience ;
- dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

Enfin, la durée du contrat peut être portée à quatre ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti.

## **II. MODIFICATIONS APPORTEES AU DEROULEMENT DE L'APPRENTISSAGE**

---

### **2.1 – Les formations complémentaires**

Les apprentis, qui le souhaitent, peuvent suivre, en dehors du temps de travail, des modules complémentaires au cycle de formation qu'ils ont librement choisis et qui ont été acceptés par le CFA.

### **2.2 – Instauration d'une carte d'apprenti**

Le centre qui assure la formation de l'apprenti, délivre à celui-ci une carte d'apprenti.

Cette carte est valable sur l'ensemble du territoire national. Elle permet à l'apprenti de faire valoir la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires.

### **2.3 – Possibilité de constituer des équipes tutorales**

La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale au sein de laquelle est désigné un maître d'apprentissage référent qui assurera la coordination de l'équipe et la liaison avec le centre de formation d'apprentis.

## **III. MODIFICATIONS APPORTEES A L'EXECUTION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE EN ENTREPRISE**

---

### **3.1 – Création d'un entretien de première évaluation**

L'apprenti est invité par le centre de formation d'apprentis, dans les deux mois suivant la conclusion du contrat d'apprentissage à un entretien auquel participent l'employeur, le maître d'apprentissage, un formateur du centre de formation d'apprentis et, si besoin est, les parents de l'apprenti ou son représentant légal. Cet entretien permet de procéder à une première évaluation du déroulement de la formation et, le cas échéant, d'adapter cette dernière.

### **3.2 – Le repos**

Les apprentis de plus de 18 ans peuvent désormais être autorisés à travailler les dimanches et les jours fériés dans le cadre des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

## **IV. MODIFICATIONS APPORTEES A LA FIN DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE**

---

### **4.1 – Sortie de l'apprentissage et poursuite des relations**

Si le contrat d'apprentissage est suivi de la signature d'un CDI dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être imposée sauf dispositions conventionnelles contraires. La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération et de l'ancienneté du salarié.

## **V. MODIFICATIONS APPORTEES AU REGIME FISCAL DES APPRENTIS ET DES ENTREPRISES**

---

### **5.1 – Exonération sur l'impôt sur le revenu**

L'exonération de l'impôt sur le revenu dont bénéficiaient jusqu'à présent les salaires des apprentis pour une fraction n'excédant pas 7 250 euros, est désormais portée au montant annuel du salaire minimum de croissance.

## 5.2 – Crédit d'impôt

Les entreprises qui emploient des apprentis peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt égal au produit du montant de 1 600 € par le nombre moyen annuel d'apprentis. Ce montant est porté à 2 200 € lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti ou lorsque celui-ci bénéficie de l'accompagnement personnalisé prévu par la loi de programmation pour la cohésion sociale.

Ce crédit d'impôt est plafonné au montant des dépenses de personnel afférentes aux apprentis minoré des subventions publiques reçues en contrepartie de leur accueil par l'entreprise.

Le nombre moyen annuel d'apprentis s'apprécie en fonction du nombre d'apprentis dont le contrat avec l'entreprise a été conclu depuis au moins six mois.

Ce crédit d'impôt peut être imputé, soit sur l'impôt sur le revenu dû par le contribuable au titre de l'année au cours de laquelle il a employé des apprentis, soit sur l'impôt sur les sociétés dû par l'entreprise.

Si le montant du crédit d'impôt excède l'impôt dû au titre de ladite année, l'excédent est restitué.

## **VI. MODIFICATIONS APORTEES A LA DECLARATION PREALABLE A L'EMBAUCHE D'APPRENTIS ET A L'ENREGISTREMENT DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE**

---

Il est rappelé que la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales confie aux conseils régionaux, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, l'enregistrement des déclarations des employeurs relatives à l'organisation de l'apprentissage ainsi que l'enregistrement des contrats d'apprentissage.

### **6.1 – La déclaration préalable à l'embauche des apprentis**

Toute entreprise peut recruter un apprenti si l'employeur déclare prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage (L. 117-5 du Code du travail).

Cette déclaration est assortie de garanties relatives à l'équipement de l'entreprise, aux techniques utilisées, aux conditions de travail, à l'hygiène et à la sécurité, aux compétences professionnelles, pédagogiques ainsi qu'à la moralité des personnes responsables de la formation.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, cette déclaration assortie des garanties nécessaires est désormais notifiée au moment du premier contrat d'apprentissage, **au Conseil régional dans le ressort duquel est situé l'établissement concerné.**

### **6.2 – L'enregistrement des contrats d'apprentissage**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, le contrat d'apprentissage est adressé pour son enregistrement, **au Conseil régional dans le ressort duquel est situé l'établissement qui a effectué le recrutement de l'apprenti.**