

Formation professionnelle - apprentissage

La formation professionnelle et plus particulièrement l'apprentissage sont fortement impactés par l'épidémie de Covid-19 et les perturbations dans le fonctionnement des entreprises et des CFA.

- Une ordonnance n°2020-387 du 1^{er} avril 2020 est venue adapter certaines dispositions (texte ci-joint).
- Le ministère du travail a élaboré un document questions-réponses mis à jour le 6 avril (document ci-joint).

Par ailleurs, deux décrets n°2020-372 et 373 du 30 mars 2020 ont modifié des dispositions relatives à l'apprentissage. Ces textes sont indépendants de la période particulière actuelle. Ils ne sont donc pas commentés ici.

Table des matières

1.	L'ordonnance 2020-387	1
1.1.	Entrée en vigueur de l'ordonnance	1
1.2.	Prolongation des contrats d'apprentissage et de professionnalisation	1
1.3.	La période sans employeur	2
1.4.	L'entretien professionnel d'état des lieux.....	2
1.5.	La VAE (validation des acquis de l'expérience)	2
1.6.	Les organismes de formation	2
2.	L'apprentissage et l'épidémie : position du ministère du travail	3
2.1.	Fermeture des CFA et activité partielle	3
2.1.1.	Le CFA est fermé et l'entreprise employeur travaille	3
2.1.2.	Le CFA est fermé et l'entreprise est en chômage partiel.....	3
2.2.	La rémunération de l'apprenti en chômage partiel	3

1. L'ordonnance 2020-387

1.1. Entrée en vigueur de l'ordonnance

Application immédiate.

1.2. Prolongation des contrats d'apprentissage et de professionnalisation

L'activité des CFA et organismes de formation est suspendue : quelle conséquence sur la durée des contrats ?

- Le principe : les contrats d'apprentissage et de professionnalisation sont le plus souvent des CDD. Ils se terminent à la date initialement prévue.
- L'ordonnance : les contrats dont la date de fin d'exécution survient entre le 12 mars et le 31 juillet 2020, alors que l'apprenti n'a pas achevé son cycle de formation en raison de reports ou d'annulations de sessions de formation ou d'examens peuvent être prolongés jusqu'à la fin du cycle de formation poursuivi initialement.

MTA :

Il faudra établir un avenant au contrat initial, ce qui suppose l'accord des deux parties. Mais auront-elles le choix ? Du côté du salarié, pas vraiment s'il veut valider son diplôme. Du côté de l'employeur, pas vraiment pour exécuter le contrat de bonne foi.

1.3. La période sans employeur

- Le principe : un jeune inscrit en CFA mais n'ayant pas encore trouvé d'employeur peut être gardé ainsi pendant 3 mois, avec le statut de stagiaire de la formation professionnelle, le temps de trouver un employeur.
- L'ordonnance : cette période est portée à six mois pour les personnes dont le cycle de formation est en cours au 12 mars 2020, afin de tenir compte des difficultés de recherche d'emploi engendrées par la crise sanitaire.

1.4. L'entretien professionnel d'état des lieux

L'article L.6315-1 du code du travail, créé en 2014, impose à l'employeur, quelle que soit la taille de l'entreprise:

- D'informer le salarié lors de l'embauche qu'il bénéficiera tous les 2 ans d'un entretien professionnel ;
- D'organiser cet entretien tous les 2 ans, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi, et aux informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.
- Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.
- Les salariés déjà embauchés le 7 mars 2014, date d'entrée en vigueur du texte ont (auraient) dû avoir un entretien en mars 2016, en mars 2018 et auraient dû avoir le 3ème entretien, avec état des lieux des 6 années précédentes, en mars 2020.
- **L'ordonnance reporte cette échéance au 31 décembre 2020.**

MTA :

- *Dans les entreprises jusqu'à 49 salariés, l'absence de ces entretiens ne peut être soulevée que par l'inspecteur du travail, sans sanction possible, et par le salarié qui pourrait demander réparation s'il en subit un préjudice. On peut penser que le salarié qui n'a eu aucune formation pendant 6 ans ni ses entretiens a effectivement subi un préjudice. Resterait à le quantifier.*
- *Dans les entreprises ≥ 50 salariés, l'absence d'un de ces 3 entretiens et/ou d'une formation entraîne l'obligation pour l'employeur de verser 3 000,00 € sur le compte personnel du salarié concerné. Cette sanction peut être appliquée par la caisse des dépôts et consignations, gestionnaire du CPF. L'employeur qui ne verserait pas la somme après mise en demeure serait passible d'une pénalité de 3 000,00 €.*
 - o *C'est bien cette sanction (3 000 € + pénalité éventuelle de 3 000 €) qui est reportée au 31 décembre 2020. Mais si l'employeur n'a pas fait les entretiens n°1 et 2, la pénalité sera bien due.*

1.5. La VAE (validation des acquis de l'expérience)

Pendant la période de confinement, les salariés sont incités à se former et, le cas échéant, à faire valider les acquis professionnels de leur expérience par une VAE.

Les OPCO (anciens OPCA) et les CPIR (commissions paritaires interprofessionnelles régionales) ainsi que les associations transitions pro sont mis à contribution pour accompagner la crise sanitaire. Ils pourront financer de manière forfaitaire, dans la limite de 3 000 euros, les parcours de validation des acquis de l'expérience (VAE) des candidats, notamment des salariés placés en activité partielle (constitution des dossiers, présentation devant un jury, etc. ...).

Date limite : 31 décembre 2020 (ou date définie par décret, non encore paru au 9 avril 2020).

1.6. Les organismes de formation

Tous les organismes de formation devaient être certifiés (certification Qualiopi) au plus tard le 31 décembre 2021.

Cette échéance est reportée au 31 décembre 2022.

2. L'apprentissage et l'épidémie : position du ministère du travail

Le ministère du travail a publié un document le 6 avril explicitant sa position sur les conséquences de la fermeture des CFA et autres organismes de formation. Quand on parle d'apprenti, cela s'applique aussi au salarié engagé en contrat de professionnalisation.

Ce document est joint.

Vous trouverez ci-dessous les principaux points à retenir.

2.1. Fermeture des CFA et activité partielle

Il résulte des explications du ministère les situations suivantes, en raison de la fermeture des CFA et autres organismes de formation.

2.1.1. Le CFA est fermé et l'entreprise employeur travaille

Deux cas sont envisagés :

- Le CFA peut organiser la formation à distance : le jeune continue sa formation pendant ses heures de formation et travaille normalement dans l'entreprise.
- Le CFA ne peut pas organiser la formation à distance :
 - o On doit essayer de faire travailler le jeune en entreprise, y compris en télétravail quand c'est possible. Ces heures de travail seront récupérées ultérieurement et le jeune est payé comme d'habitude, l'OPCO continuant sa prise en charge.

MTA :

Le ministère semble considérer que l'accueil en entreprise est une obligation pour l'employeur. Il n'envisage pas le fait de ne pas le faire.

2.1.2. Le CFA est fermé et l'entreprise est en chômage partiel

L'employeur met l'apprenti (ou le salarié en professionnalisation) en chômage partiel, sans distinguer temps de formation et temps de travail en entreprise.

Pendant la période de formation, le jeune peut – ou non – poursuivre sa formation selon ce que le CFA peut mettre en place. Cela ne change pas la situation du jeune qui est payé en chômage partiel même s'il reste en contact avec le CFA et peut suivre une partie de sa formation.

2.2. La rémunération de l'apprenti en chômage partiel

Dès lors que l'apprenti est placé en activité partielle par son employeur, l'allocation de chômage partiel indemnise aussi bien les heures de travail perdues en entreprise que les heures de formation en CFA (même si l'apprenti peut encore suivre des cours à distance).

- Apprenti dont salaire \leq SMIC : l'indemnité d'activité partielle sera égale à la rémunération antérieure.

MTA :

Selon le ministère, l'indemnisation versée couvre à la fois la rémunération applicable au titre des dispositions du Code du travail et la part conventionnelle.

Cela n'est pas prévu par le texte (article 4 de l'ordonnance) mais c'est bien sur cette base que l'administration devrait indemniser. Il est possible qu'une nouvelle ordonnance vienne le confirmer.

- Apprentis dont salaire \geq SMIC, l'employeur verse une indemnité équivalente à 70 % de la rémunération horaire brute antérieure

MTA :

Selon le ministère, cette indemnité horaire brute ne peut pas être inférieure à 8,03 euros (soit le SMIC).

Cela n'est pas prévu par le texte (article D.5122-13 modifié par le décret n°2020-325 du 25 mars 2020) de l'ordonnance) mais c'est bien sur cette base que l'administration devrait indemniser. Il est possible qu'une nouvelle ordonnance ou un nouveau décret vienne le confirmer.
