

L'ENTRAIDE FAMILIALE

Par Martine BARBIER-GOURVES, Docteur en droit, Directeur Formation - Social PARTENAIRES Consulting

De nombreuses questions nous sont posées sur la notion d'entraide familiale. Très répandue dans les petites entreprises, l'entraide familiale est pourtant d'application limitée, car elle ne correspond à aucun statut légal. Il s'agit en effet d'une simple tolérance visant à autoriser, de manière très ponctuelle, un « coup de main » occasionnel ou une aide spontanée, occasionnelle et non rémunérée au sein de l'entreprise, d'un membre de la famille du chef d'entreprise (*parents au 1^{er} degré*).

Toutefois, comme nous le verrons plus avant, il convient d'être très vigilant dans son utilisation, car l'entraide familiale peut être aisément assimilée à une relation de travail salarié dès lors que les conditions sont réunies.

Par ailleurs, rappelons ici, qu'elle ne peut être invoquée concernant le conjoint du chef d'entreprise travaillant de manière régulière dans l'entreprise, en raison de l'obligation de choisir un statut du conjoint : conjoint collaborateur, conjoint associé ou conjoint salarié (*Loi du 02/08/2005 modifiée et complétée*). Nous n'aborderons pas ce point dans le cadre de cet article.

Que faut-il entendre par « entraide familiale » ?

Généralement, l'entraide se caractérise par **une aide ou une assistance apportée dans le cadre familial, nécessairement exercée de manière occasionnelle et spontanée, en dehors de toute rémunération et de tout lien de subordination**. Cette définition est notamment celle retenue par l'Urssaf en matière d'entraide familiale.

Plus spécifiquement, selon la position du Ministère du travail, l'entraide familiale est une forme spécifique de bénévolat **« permettant de faire participer les membres d'une même famille aux activités d'une entreprise ou à l'exercice d'une profession en faisant prévaloir les liens de parenté et la solidarité familiale, sans que cette collaboration soit constitutive d'une infraction de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié »**.

C'est le juge qui fixe *« in fine »* **les conditions et les limites de cette entraide familiale**. Le Ministre du travail précise en effet, qu'il appartient au juge *« de déterminer si, dans le domaine du droit du travail, l'aide gratuite et librement consentie apportée par une personne faisant partie de la famille nucléaire ou de la famille élargie peut relever ou non de l'entraide familiale. »*

Car le lien familial n'est pas, par principe, exclusif d'un lien salarial.

Dès lors, en l'absence de dispositions législatives ou réglementaires régissant le régime juridique de l'entraide familiale, la jurisprudence s'est attachée à en définir les contours, notamment à l'occasion de litiges opposant les intéressés aux différents organismes de contrôle.

Quelle est l'approche des juges sur l'entraide familiale ?

Les juges vont généralement vérifier, dans chaque situation, que l'entraide familiale est bien caractérisée par son caractère gratuit, exceptionnel, spontané et limité

aux rapports entre descendant et ascendant, conjoints ou collatéraux (*frères/sœurs*). Notons, que pour les services Urssaf, l'entraide familiale ne s'applique pas à la belle-famille et à la famille éloignée (*beaux-parents, neveux, oncles, cousins...*). Surtout, les juges vérifient que l'entraide familiale ne cache pas, dans la réalité des faits, l'existence d'une véritable activité salariée. Pour cela, ils utilisent la technique dite du faisceau d'indices. Ainsi, le lieu de travail, les horaires, la manière d'exécuter le travail, les contrôles opérés, la mise à disposition de matériel ainsi que la forme de la rémunération sont autant d'éléments qui participent à la reconnaissance de l'état de subordination juridique, fondement de la qualification du contrat de travail.

Rappelons, que le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives et d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné. En outre, la qualification du contrat ne dépend pas de la volonté des parties, mais des conditions de fait, dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs.

Il apparaît ainsi, selon la jurisprudence, que doit être considéré comme salarié et déclaré comme tel, un membre de la famille, qui :

- *Effectue un travail constant, régulier et habituel dans l'entreprise,*
- *Dans des conditions de travail analogues à celles des salariés de l'entreprise (horaires de travail...),*
- *Se trouve dans un lien de subordination avec le chef d'entreprise (obéissance aux directives données, ordres...),*
- *Perçoit une rémunération effective (même constituée par des avantages en nature) excédant l'obligation alimentaire légale existant entre descendants et ascendants et autres alliés, et autre que le juste remboursement des frais éventuellement engagés (à défaut, si les sommes versées venaient à excéder les frais, elles seraient assimilées à une rémunération soumise à cotisations sociales).*

À titre d'exemple, la Cour de cassation a considéré, que le recours par un exploitant de débit de boissons à son fils et à la compagne de celui-ci **excède la notion d'entraide familiale et caractérise une situation d'emploi salarié non-déclaré**, dès lors qu'il apparaît, *« qu'ils étaient affectés suivant des horaires conséquents aux tâches nécessaires au fonctionnement d'un débit de boissons, à savoir : la tenue du bar et le nettoyage des locaux, et que l'établissement ne pouvait prétendre fonctionner normalement sans leur présence... »* (Cass.Crim. 21/03/2000 n° de pourvoi 99-85105).

En conséquence, pour qu'une simple entraide familiale, non constitutive de contrat de travail et d'un assujettissement à la Sécurité Sociale, puisse être éventuellement reconnue, il faut donc que l'activité du membre de la famille :

- *Se limite à une activité ponctuelle, occasionnelle et spontanée (coup de main) ;*
- *Qu'il n'existe aucun lien de subordination entre les parties, c'est-à-dire que le travail effectué dans le cadre de l'entraide n'est pas exécuté sous l'autorité de l'employeur, que l'aidant ne reçoit pas d'ordres ou de directives de ce dernier, et que son travail n'est ni*

contrôlé ni susceptible de sanctions. L'entraide suppose, en effet, l'absence de contrainte et l'indépendance, d'être en quelque sorte sur un même pied d'égalité ;

- Qu'il n'y ait aucun versement d'une rémunération, sauf versement d'une rémunération minimale sans rapport avec le service rendu ou la qualification professionnelle.
- Et enfin, l'activité du membre de la famille ne peut se substituer à un poste de travail nécessaire au fonctionnement normal d'une entreprise ou d'une activité professionnelle.

Toutefois, même lorsque ces conditions sont remplies, la requalification de l'activité en contrat de travail n'est jamais totalement exclue. L'entraide familiale n'est donc pas sans risque pour celui qui y recourt.

Peut-il exister une présomption d'entraide familiale ?

Dans une lettre-circulaire ACOSS (n°2003-121 du 24/07/2003), l'ACOSS et la Caisse nationale assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) précisent que « la présomption d'entraide familiale est une présomption simple (qui souffre la preuve contraire) et non pas une présomption irréfragable (qui conduirait à refuser systématiquement la qualité de salarié dès qu'un lien de parenté existe entre l'employeur et le « salarié »).

Dès lors, si l'activité exercée par un membre de la famille du Chef d'entreprise excède, par ses conditions concrètes d'exercice, le cadre de la simple entraide familiale, elle peut être considérée comme réalisée dans le cadre d'une véritable relation salariale.

Quels sont les risques en cas de requalification d'une entraide familiale ?

Le constat d'emploi salarié non-déclaré peut être constitutif du **délit de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié sanctionné pénalement** (peines d'amendes et d'emprisonnement), mais également susceptible de sanctions administratives. À cela, s'ajoute la probabilité d'une mise en demeure d'avoir à **payer les cotisations sociales non réglées au titre de l'activité salariée non déclarée**. En outre, il ne faut pas exclure les risques liés à un accident du travail éventuel.

Rappel : Le travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié est une des infractions constitutives de travail illégal. Il y a dissimulation d'emploi lorsque l'employeur se soustrait intentionnellement à l'accomplissement des formalités sociales obligatoires (déclaration d'embauche, délivrance d'un bulletin de salaire avec les mentions obligatoires, déclarations sociales sur les salaires, paiement des cotisations sociales...), ou mentionne, de manière intentionnelle, sur le bulletin de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué, ou utilise un « salariat déguisé » (ex : recours à des pratiques de fausse sous-traitance, ou à des stagiaires exerçant une activité dans des conditions de salariat...).

ENTRETIEN PROFESSIONNEL RÉCAPITULATIF

REPORT AU

31 DÉCEMBRE 2020

Possibilité pour l'employeur de reporter, jusqu'au 31 décembre 2020, la réalisation des entretiens professionnels récapitulatifs « des 6 ans » de ses salariés, devant intervenir au cours de l'année 2020 (article 1^{er}, II de l'ordonnance n° 2020-387 du 1^{er} avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle).

Possibilité de réaliser ces entretiens par visioconférence.

Rappel : le non-respect de cette obligation expose les entreprises d'au moins 50 salariés au versement d'un abondement correctif à hauteur de 3000€ sur le CPF de chaque salarié.

Source : OPCO EP - 15 juin 2020

LES SOINS BUCCAUX N'ONT JAMAIS ÉTÉ AUSSI FACILES

- Contribue à éliminer :
 - mauvaise haleine - plaque - tartre
 - 100% naturel
 - Cliniquement prouvé* et primé
- Faible coût - jusqu'à 5 mois d'utilisation
- Apprécié par les propriétaires d'animaux de compagnie depuis plus de 15 ans



« Imité mais jamais égalé »



Les dents et gencives en mauvaise santé chez un chien



Les dents et gencives en bonne santé chez un chien



Les dents et gencives en mauvaise santé chez un chat



Les dents et gencives en bonne santé chez un chat

SWEDENCARE buccosanté France
www.buccosante.eu

* Dr n.vet Gawor J et al, Front Vet Sci. 2018; 5: 168.

LES JEUNES TRAVAILLEURS EN APPRENTISSAGE

Par Martine BARBIER-GOURVES, Docteur en droit, Directeur Formation-Social PARTENAIRE Consulting

Notre précédent article s'était attaché à rappeler les principales règles applicables lorsqu'un employeur souhaite embaucher des jeunes de moins de 18 ans, notamment durant leurs vacances scolaires.

Ce second article fait aujourd'hui le point des dispositions applicables aux jeunes apprentis, notamment après la réforme introduite par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et ses divers décrets.

Entre la rédaction de ces deux articles, la France a subi l'épidémie de caronavirus- COVID-19, dont les conséquences sont très rudes sur l'emploi des salariés et l'activité économique des entreprises. Ainsi, les CFA, les entreprises accueillant des apprentis, et les apprentis eux-mêmes ont été impactés par cette crise sanitaire. Sur ces questions (activité partielle des apprentis, conséquences pédagogiques enseignement à distance...), vous pouvez consulter les Questions-réponses du Ministère du travail sur l'Apprentissage.

En effet, l'article, que nous vous présentons aujourd'hui, traite exclusivement des règles de droit commun applicables au contrat d'apprentissage.

2^e PARTIE

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le travail des jeunes de moins de 18 ans est particulièrement encadré par le code du travail, essentiellement pour des raisons de santé et de sécurité, mais aussi au regard des obligations scolaires et des parcours d'enseignements.

De nombreuses conditions sont donc posées par le code du travail.

1. Qu'est qu'un contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage est **un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié**. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une **formation générale, théorique et pratique**, en vue **d'acquérir un diplôme d'État** (CAP, BAC, BTS, Licence, Master, etc.) **ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles** (RNCP), dont l'ensemble des titres professionnels relevant du ministère chargé de l'emploi.

L'apprentissage est caractérisé par **le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) ou en organisme de formation et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a conclu son contrat.**

2. Quels employeurs peuvent-ils recourir à l'apprentissage ?

Toute entreprise du secteur privé, y compris les associations, peut embaucher un apprenti si l'employeur déclare, prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage. À ce titre, l'employeur doit notamment **garantir que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques du maître d'apprentissage** sont de nature à permettre une formation satisfaisante.

Concernant le **maître d'apprentissage** :

- Celui-ci est l'un des **salariés majeurs et volontaires de l'entreprise**. Le cas échéant, l'**employeur**, qu'il soit salarié ou bénévole, **ou le conjoint collaborateur** peuvent remplir cette fonction.
- Il a **pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé, en liaison avec le CFA**. L'employeur

doit informer l'organisme chargé de l'enregistrement des contrats d'apprentissage de tout changement concernant le maître d'apprentissage désigné.

Nota : Le nombre maximal d'apprentis ou d'élèves de classes préparatoires à l'apprentissage pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux pour chaque maître d'apprentissage, plus éventuellement un apprenti « redoublant ».

Le maître d'apprentissage doit aussi remplir des conditions particulières de compétence professionnelle. Ces conditions **sont définies par convention ou accord collectif de branche**. À cet égard, **l'Accord national sur la Formation professionnelle du 14 juin 2017 étendu** prévoit **dans la Branche des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers, les conditions suivantes** :

- 1° Être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;
- 2° Justifier de trois années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion ;
- 3° Posséder une expérience professionnelle de trois ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après avis du recteur, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale. L'absence de réponse dans un délai d'un mois à compter de la saisine de l'autorité compétente vaut avis favorable.

Nota : ce n'est qu'à défaut de dispositions conventionnelles, que les dispositions légales sur les conditions à remplir par le maître d'apprentissage s'appliquent.

3. Quels jeunes peuvent-ils être admis en apprentissage ?

Les jeunes **âgés de 16 à 29 ans révolus** peuvent être concernés par l'apprentissage.

Cependant il existe des **aménagements possibles**. Ainsi, certains publics **peuvent-ils entrer en apprentissage au-delà de 29 ans**. C'est le cas, par exemple, des apprentis

préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, les travailleurs handicapés (sans limite d'âge), les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise.

À l'opposé, il est permis pour les jeunes de moins de 15 ans ayant achevé le premier cycle de l'enseignement secondaire (fin de 3^e) de commencer à exécuter un contrat d'apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans et un jour.

À noter : Pour faciliter la formation du jeune en situation de handicap, certaines règles du contrat d'apprentissage sont aménagées sur les points suivants : la durée du contrat et le temps de travail ; le déroulement de la formation.

En outre, la limite d'âge pour conclure un contrat d'apprentissage n'est pas applicable lorsque le contrat est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue et qui bénéficie de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

4. Quels diplômes peut-on préparer en apprentissage ?

L'apprentissage permet de préparer :

- **Un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire :** certificat d'aptitude professionnelle (CAP), baccalauréat professionnel, brevet professionnel, mention complémentaire
- **Un diplôme de l'enseignement supérieur :** *brevet de technicien supérieur (BTS), diplôme universitaire de technologie (DUT), licences professionnelles, diplômes d'ingénieur, d'école supérieure de commerce...*
- **Un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles, (RNCP), dont l'ensemble des titres professionnels relevant du ministère chargé de l'emploi.**

Grâce à des contrats successifs ou grâce à des passerelles avec les formations sous statut scolaire ou étudiant, l'apprentissage permet d'accéder à tous les niveaux de qualification professionnelle du second degré ou du supérieur.

5. Quelles sont les caractéristiques du contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage est **un contrat de travail**, qui peut être conclu pour une durée déterminée ou **pour une durée indéterminée**.

- ▶ **Lorsqu'il est conclu dans le cadre d'un CDI**, le contrat débute par la période d'apprentissage d'une durée équivalente au cycle de la formation suivie, sans remettre en cause la protection particulière dont bénéficie l'apprenti pendant sa période de formation théorique et pratique.

À l'issue de la période d'apprentissage, la relation contractuelle entre l'employeur et le salarié sera régie par les dispositions du code du travail relatives au CDI de droit commun, à l'exception de celles relatives à la période d'essai (dispositions issues de la loi du 5 mars 2014).

À noter : la durée du contrat ou de la période d'apprentissage **peut être inférieure au cycle de formation pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti** ou de compétences acquises lors de mobilité à l'étranger, d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle, d'un service civique, d'un volontariat militaire ou lors d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire. **Cette durée écourtée est alors fixée par une convention tripartite** signée par l'organisme de formation, l'employeur et l'apprenti, et le cas échéant son représentant légal. Cette dernière est annexée au contrat d'apprentissage.

- ▶ **Lorsque le contrat est à durée déterminée ou limitée**, il s'effectue **sur la durée du cycle de formation conduisant à l'obtention du diplôme ou du titre visé**.

6. Quelle est la durée du contrat d'apprentissage ou de la période d'apprentissage ?

La **durée du contrat d'apprentissage**, lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée, **ou de la période d'apprentissage**, **lorsque le contrat d'apprentissage est conclu dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée**, peut **varier de 6 mois à 3 ans** en fonction du type de profession et de la qualification préparée.

Cette durée **peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti** ; la durée maximale est celle du cycle de formation suivie augmentée d'une année maximum, sans pouvoir être portée à plus de 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti, ou qu'il est inscrit sur la liste officielle des sportifs de haut niveau.

Cas particuliers :

- **Pour la préparation du baccalauréat professionnel, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est fixée à 3 ans. Par dérogation, cette durée est toutefois fixée à 2 ans** pour les titulaires d'un diplôme enregistré et classé au niveau 3 (ex niveau 5) dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et relevant d'une spécialité en cohérence avec celle du baccalauréat professionnel préparé.
- **Des aménagements seront apportés, en faveur des sportifs de haut niveau**, au régime du contrat d'apprentissage pour ce qui concerne la durée du contrat et la durée du temps de travail dans l'entreprise.

Important : Sauf dérogation accordée dans les conditions fixées par l'article D. 6222-19 du Code du travail, **le début de l'apprentissage au sein d'une entreprise doit avoir lieu au plus tôt 3 mois avant et au plus tard 3 mois après le début du cycle de l'organisme de formation auquel l'apprenti est inscrit.**

Par exception, un jeune âgé de 16 à 25 ans (ou 15 ans s'il a achevé le 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire - fin de classe de troisième - au moment où il intègre l'organisme de formation ou la section d'apprentissage), **peut, à sa demande, s'il n'a pas été engagé par un employeur, suivre en organisme de formation ou en section d'apprentissage une formation** visant à l'obtention d'une qualification professionnelle mentionnée à l'article L. 6211-1 du code du travail. La durée du cycle de formation est d'une année au maximum. Le jeune bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle.

7. Quelles sont les conditions de travail (durée de travail...) en apprentissage ?

L'apprenti est un salarié à part entière. En conséquence, selon le principe d'égalité, les lois, les règlements et la convention collective de la branche professionnelle ou de l'entreprise lui sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés (exemples : visite d'information et de prévention ou examen médical, congés payés), sauf dispositions légales et/ou réglementaires spécifiques.

- Concernant le temps de travail de l'apprenti majeur, celui-ci est identique à celui des autres salariés. L'employeur doit permettre à l'apprenti de suivre les cours théoriques professionnels. Ce temps est compris dans le temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Important : Voir dans notre article précédent les règles légales et conventionnelles particulières applicables aux jeunes de moins de 18 ans, en matière de durée de travail.

- Concernant la sécurité et la santé au travail : l'employeur doit prendre toutes mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des apprentis, avec un effort particulier s'agissant de personnels jeunes et en cours de formation. Évaluation et prévention des risques professionnels, formation générale à la sécurité, formation à l'exécution du travail, et information sur les risques et les mesures prises pour y remédier, ... Rappelons, que l'inspecteur du travail peut exercer un retrait d'urgence des jeunes travailleurs de moins de 18 ans dans certaines situations de danger grave et imminent. Voir également sur ces questions notre précédent article sur les jeunes travailleurs.

8. Quelle rémunération doit-on verser à l'apprenti ?

Selon les règles légales et réglementaires en vigueur, l'apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de son âge. De plus, sa rémunération progresse chaque nouvelle année calendaire d'exécution de son contrat.

Le salaire minimum réglementaire perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du Smic ou du SMC (salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé) pour les 21 ans et plus.

A. Pour les contrats d'apprentissage conclus à partir du 1^{er} janvier 2019

Année d'exécution du contrat	Apprenti de moins 18 ans	Apprenti de 18 ans à 20 ans	Apprenti de 21 ans à 25 ans	Apprenti de 26 ans et plus
1 ^{re} année	27%	43%	53%*	100%*
2 ^e année	39%	51%	61%*	100%*
3 ^e année	55%	67%	78%*	100%*

* ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé

À noter : Des dispositions conventionnelles (ce n'est pas le cas dans la Branche FVSAF) ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié.

Important : En cas de succession de contrats, la rémunération est au moins égale au minimum réglementaire de la dernière année du précédent contrat si le diplôme ou titre a été obtenu, sauf changement de tranche d'âge plus favorable à l'apprenti.

9. Comment est organisée l'alternance ?

Particularité de l'apprentissage, l'alternance est une forme de pédagogie, qui permet à l'apprenti de suivre un enseignement général, théorique et pratique dans l'organisme de formation, et de travailler en alternance chez un employeur pour mettre en œuvre les savoirs acquis.

L'apprenti est obligatoirement accompagné par un maître d'apprentissage (voir ci-dessus).

À savoir : Deux employeurs peuvent conclure conjointement un contrat d'apprentissage avec toute personne éligible à ce contrat en application des articles L. 6222-1 et L. 6222-2 du Code du travail. Ces contrats peuvent avoir pour finalité l'obtention de deux qualifications professionnelles.

En outre, dans les conditions précisées par les articles R. 6223-10 et R. 6223-11 du code du travail, un apprenti peut être accueilli dans une entreprise différente de celle qui l'emploie, en encadrant la durée de l'accueil et le nombre d'entreprises d'accueil (deux maximum). La convention conclue entre l'employeur, l'entreprise d'accueil et l'apprenti

devra notamment prévoir les modalités de partage, entre l'employeur et l'entreprise d'accueil, des charges, rémunérations et avantages liés à l'emploi de l'apprenti ainsi que les modalités de partage des frais de transport et d'hébergement de l'apprenti. Dans ce cas, le temps passé dans les ou l'entreprise d'accueil ne peut pas excéder la moitié du temps prévu de formation pratique.

À titre dérogatoire, lorsque l'apprenti n'a pas trouvé d'employeur où s'engager, il peut à sa demande débiter le cycle de formation en apprentissage dans la limite de trois mois. À charge également pour le CFA de l'assister dans la recherche d'un employeur.

10. Quelles sont les aides financières pour embaucher en contrat d'apprentissage ?

Les employeurs d'apprentis peuvent bénéficier d'un certain nombre d'aides financières :

- Une aide unique pour les employeurs d'apprentis. Le montant des aides a changé compte-tenu de la crise Covid-19.

Contactez Sophie sur sophie.chauveau@snpcc.com

- Une exonération de cotisations sociales. Celle-ci peut être totale ou partielle selon la taille de l'entreprise ou la qualité d'artisan.

Il existe aussi des aides spécifiques en cas d'embauche d'un travailleur handicapé. Voir l'Agefiph.

11. Comment formaliser un contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage est conclu à l'aide d'un formulaire type signé par l'employeur et l'apprenti (et le cas échéant son représentant légal, si l'apprenti est mineur non-émancipé).

Le contrat précise notamment le nom du ou des maîtres d'apprentissage, et l'employeur atteste des titres ou diplômes dont ils sont titulaires et la durée de leur expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée. Cette attestation peut faire l'objet de vérification lors du dépôt du contrat (à partir du 1^{er} janvier 2020).

- Avant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO) le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée. Les transmissions peuvent se faire par voie dématérialisée.

- L'OPCO statue sur la prise en charge financière dans un délai de 20 jours à compter de la réception de l'ensemble des pièces.

Le refus de prise en charge financière est notifié aux parties, par décision motivée ainsi qu'au centre de formation d'apprentis (CFA). La notification peut être faite par voie dématérialisée.

Attention : le dépôt du contrat conditionne le versement de l'aide unique aux employeurs d'apprentis éligibles.

12. Que se passe-t-il en cas d'embauche à l'issue de son contrat d'apprentissage ?

Si le contrat d'apprentissage à durée déterminée est suivi de la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée, d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être imposée.

La durée du contrat d'apprentissage est alors prise en compte pour le calcul de la rémunération et l'ancienneté du salarié. Une telle disposition est reprise dans l'article 4-5 de la Convention collective nationale des Fleuristes, de la Vente et des services des animaux familiers. Cette disposition aura notamment une incidence directe sur le versement de la prime d'ancienneté prévue par la Convention collective nationale.

13. Le contrat d'apprentissage peut-il être rompu de manière anticipée ?

- ♦ Durant les 45 premiers jours (consécutifs ou non) en entreprise, le contrat peut être rompu par l'employeur ou par l'apprenti (ou par son représentant légal) sans motif.

Pour décompter les 45 premiers jours, ne sont pris en compte que les jours de présence de l'apprenti en entreprise, à l'exclusion du temps passé en CFA, ou d'un jour non travaillé. Ce délai est en effet suspendu pendant les périodes d'absence pour maladie de l'apprenti, par exemple, et recommence à courir à son retour.

La rupture unilatérale du contrat par l'une des parties pendant cette période ou la rupture convenue d'un commun accord doit être constatée par écrit et notifiée au directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable d'établissement, ainsi qu'à l'organisme ayant enregistré le contrat qui transmet sans délai à la Direccte ou au service assimilé du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage.

À noter : s'agissant des contrats conclus depuis le 1^{er} janvier 2019, le CFA est tenu de prendre les dispositions nécessaires pour permettre à l'apprenti de suivre sa formation théorique pendant 6 mois et doit contribuer à lui trouver un nouvel employeur susceptible de lui permettre d'achever son cycle de formation (art.6222-18-2 du code du travail).

- ♦ Passé ce délai de quarante-cinq jours en entreprise, autres cas de rupture anticipée pour les contrats d'apprentissage conclus à partir du 1^{er} janvier 2019 :
 - Rupture actée par accord amiable écrit des deux parties.
 - Rupture à l'initiative de l'employeur (force majeure, faute grave, inaptitude médicale, décès de l'employeur maître d'apprentissage dans une entreprise unipersonnelle, exclusion définitive de l'apprenti du CFA), qui constitue un licenciement, avec respect de la procédure de licenciement pour motif personnel (sans le besoin de recourir au conseil des prud'hommes comme auparavant).
 - Rupture à l'initiative de l'apprenti, dans des conditions déterminées par le décret n°2018-1231 du 24 décembre 2018, soit :
 - Respecter un délai minimum de 5 jours calendaires après saisine du médiateur pour informer son employeur de son intention de rompre son contrat ;
 - Respecter un préavis minimal de 7 jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti de rompre son contrat.
 Au préalable, l'apprenti doit avoir sollicité le médiateur intervenant dans un délai maximum de quinze jours consécutifs à la demande de l'apprenti.

À savoir : l'article L.6222-19 du code du travail précise, qu'en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé, le contrat d'apprentissage peut prendre fin, à l'initiative de l'apprenti, avant le terme fixé initialement, à condition d'en avoir informé l'employeur.

Cas particulier : En cas de liquidation judiciaire sans maintien de l'activité ou lorsqu'il est mis fin au maintien de l'activité en application du dernier alinéa de l'article L.641-10 du code de commerce et qu'il doit être mis fin au contrat d'apprentissage, le liquidateur notifie la rupture du contrat à l'apprenti. Cette rupture ouvre droit pour l'apprenti à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

DÉPÔT DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

LES RÈGLES CHANGENT !

Depuis le 01 janvier 2020, et l'entrée en application du décret n°2019-1489 du 27 décembre 2019 publié au Journal Officiel le 29 décembre 2019, la procédure de dépôt de contrat d'apprentissage a été modifiée.

Vous **devez** adresser vos contrats à **OPCO EP 4 rue Colonel Driant 75001 Paris**

Vous **ne devez plus** les adresser aux chambres consulaires.

Si vous avez des difficultés à remplir ce contrat, le SNPCC propose, via son service apprentissage, de vous aider à le remplir.



44 rue des Halles
01320 CHALAMONT

Collège "EMPLOYEURS"



17, rue Janssen - 75019 PARIS



Commerce, Distribution, Services
93514 Montreuil Cedex



15 Av. Victor Hugo 92170 VANVES

Collège "SALARIES"



Tour Essor - 14, rue Scandicci
93508 PANTIN Cedex

Fédération des Employés et Cadres Force Ouvrière
28, rue des Petits-Hôtels - 75010 PARIS



34, quai de Loire 75019 PARIS



21 Rue Jules Ferry
93177 BAGNOLET Cedex