

Le décret du 10 septembre 2014 précise les conditions d'accès à l'apprentissage et intègre une période d'apprentissage au nouveau contrat d'apprentissage en CDI. Ce qu'il faut savoir.



34



27



2



14



0

A⁺

A⁻

L'apprentissage est désormais ouvert à tous les jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile.

Construction designed by Wilson Joseph from the Noun Project

Le décret, publié le 12 septembre 2014 au Journal officiel, réactualise les dispositions liées à l'apprentissage modifiées par la loi sur la formation professionnelle. Ces nouvelles règles s'appliquent depuis le 13 septembre.

1. L'apprentissage accessible aux jeunes de moins de 15 ans

Le [décret du 10 septembre 2014](#) (en application de la [loi du 5 mars 2014 sur la formation](#)) modifie les règles d'accès à l'apprentissage. Le système est désormais ouvert à tous les jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile. Deux conditions, toutefois, pour s'inscrire dans ce type de filière: avoir terminé le premier cycle de l'enseignement secondaire (collège) et être inscrit dans un lycée professionnel ou dans un CFA sous statut scolaire pour suivre une formation débouchant sur un diplôme ou un titre à finalité professionnelle reconnu au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles). Jusqu'ici, l'apprentissage était ouvert aux jeunes ayant 15 ans révolus. Seule une dérogation du directeur académique des services de l'éducation nationale pouvait permettre à des jeunes de 14 ans de s'inscrire dans ce type de filière.

2. Une période d'apprentissage intégrée au CDI

Le contrat d'apprentissage peut désormais être conclu en CDD ou en CDI. Dans ce dernier cas, le contrat inclut une période d'apprentissage de un à trois ans régie par les dispositions propres à l'apprentissage. Le décret intègre cette nouvelle forme de contrat d'apprentissage dans les textes réglementaires. Pour rappel, la durée de la période d'apprentissage est égale à celle "du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat". A l'issue de cette période, la relation contractuelle se poursuit dans le cadre du droit commun du contrat de travail, le salarié étant exempté de toute période d'essai.

3. La prime d'apprentissage en lieu et place de l'ICF

Pour les nouveaux contrats conclus depuis janvier 2014, les entreprises de moins de 11 salariés peuvent percevoir une prime versée par la région dans laquelle est situé l'établissement où travaille l'apprenti. Le décret confirme la suppression de l'indemnité compensatrice forfaitaire (ICF) abrogée par la loi de finances pour 2014 et son remplacement par cette [prime d'apprentissage](#). Son montant est d'au moins 1 000 euros par année de formation ; les régions pouvant décider d'accorder aux employeurs un montant supérieur. Cette prime s'ajoute à la prime de 1000 euros versée aux entreprises de moins de 250 salariés pour tout embauche d'un apprenti, annoncée [lors des Assises de l'apprentissage du 19 septembre 2015](#).

4. Nouveaux CFA, une décision dévolue aux régions

Petit changement dans les modes de création des nouveaux CFA. Désormais, leur ouverture dépendra uniquement des régions.