



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

apprentissage

Question écrite n° 65264

Texte de la question

Alerté par des représentants syndicaux du secteur du bâtiment, M. Philippe Tourtelier appelle l'attention de M. le secrétaire d'État chargé de l'emploi sur un projet de disposition concernant les jeunes en contrat d'apprentissage. Les centres de formation des apprentis (CFA) du bâtiment et des travaux publics subiraient une baisse de 10 % de leurs effectifs, indique la fédération française du bâtiment (FFB). Cette désaffectation des entrées en première année s'expliquerait par un frein à la conclusion des contrats d'apprentissage. Selon la FFB rien ne permet de s'assurer qu'une fois formé le jeune apprenti reste dans l'entreprise durant une période déterminée. Pour y remédier la fédération propose qu'un engagement réciproque soit mis en place, auquel il serait possible de mettre fin sous couvert d'une indemnisation à l'entreprise. Cette proposition pourrait être reprise au titre de dispositions permettant un « pré-recrutement » de jeunes en formation, en étendant aux entreprises privées la possibilité offerte à des lauréats de concours de la fonction publique de voir leurs études financées en échange d'un engagement à servir l'État. Si elle devait s'appliquer aux apprentis, ne peut-on craindre qu'il s'agisse ainsi d'assujettir des jeunes salariés à des contrats de travail présentant des modalités lourdement dérogatoires au droit commun ? D'autant plus qu'il ne serait pas prévu de dédommagement de l'apprenti par son entreprise si elle refuse de le recruter au terme de son apprentissage. Sous couvert d'engagement « réciproque », ne risque-t-on pas de renforcer la puissance de l'employeur au détriment du libre choix du jeune salarié ? Ce dispositif promeut une logique juridique du « deux poids deux mesures » qui risque de saper la confiance des jeunes dans la loi. Les apprentis sont - faiblement - payés en échange d'un travail productif au service de l'entreprise, alors que celle-ci est déjà dédommée pour les efforts consentis pour former ses apprentis. Le jeune salarié ne doit donc rien à son employeur s'il le quitte au terme de son contrat d'apprentissage, d'autant plus que la plupart du temps c'est lui qui doit subir le départ de son entreprise de formation ou la quitter du fait d'une rupture de contrat. Cette proposition de la FFB introduirait également une rupture d'égalité de traitement des jeunes salariés après le terme de leur formation, selon qu'ils auront choisi la voie de l'apprentissage ou de la formation professionnelle scolaire. Elle risque de se révéler contreproductive pour l'apprentissage et coûteuse pour les jeunes, elle rendra le statut d'apprenti moins attractif à leurs yeux. Il est à craindre qu'elle compromette la politique de développement de l'apprentissage voulue par le Gouvernement et les régions. Ce dispositif s'appliquerait aux apprentis, souvent des jeunes faiblement qualifiés et donc vulnérables, c'est pourquoi il lui demande ce qu'il pense de cette mesure et s'il envisage de la reprendre ou de s'en inspirer.

Texte de la réponse

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé a pris connaissance avec intérêt de la question relative à la possibilité d'un engagement réciproque entre entreprises et apprentis dans le cadre de la formation de ces derniers. L'engagement à servir dans la fonction publique après une formation s'explique aisément par le fait que la collectivité a financé intégralement le coût de la formation permettant à l'agent d'obtenir le diplôme ou la qualification. En retour, la collectivité attend que l'agent participe au service public pour une durée fixée à l'avance et connue par le candidat. En matière d'apprentissage, la situation est sensiblement différente. En effet,

l'employeur ne finance pas directement le coût de la formation. Le financement de l'apprentissage est assuré à titre principal par la taxe d'apprentissage et à titre complémentaire par des fonds publics et des fonds des partenaires sociaux. De plus, afin d'inciter à recruter des apprentis, l'employeur bénéficie de différents avantages outre le fait que l'apprenti est rémunéré en pourcentage du salaire minimum interprofessionnel de croissance, l'État exonère le salaire de l'apprenti des cotisations patronales, octroie un crédit d'impôt compris en 1 600 euros et 2 200 euros et la région attribue une indemnité compensatrice forfaitaire d'un montant de 1 000 euros au minimum par an. À titre de comparaison, ce type de clause est expressément interdit en contrat de professionnalisation. Inversement, l'employeur est libre de ne pas embaucher dans le cadre d'un contrat de travail de droit commun l'apprenti qui a été formé au sein de l'entreprise. Afin d'assurer aux deux parties le plus de souplesse possible, il leur est laissé une entière liberté dans la poursuite de leur relation contractuelle.

Données clés

Auteur : [M. Philippe Tourtelier](#)

Circonscription : Ille-et-Vilaine (2^e circonscription) - Socialiste, radical, citoyen et divers gauche

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 65264

Rubrique : Formation professionnelle

Ministère interrogé : Emploi

Ministère attributaire : Travail, emploi et santé

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 1er décembre 2009, page 11320

Réponse publiée le : 21 juin 2011, page 6671