

Brochure n° 3010

Convention collective nationale

IDCC : 1978. – **FLEURISTES, VENTE ET SERVICES
DES ANIMAUX FAMILIERS**
(14^e édition. – Janvier 2003)

AVENANT N° 8 DU 27 JANVIER 2005
RELATIF À L'APPRENTISSAGE

NOR : *ASET0550281M*
IDCC : 1978

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche, conformément aux engagements pris à l'article 4.4 de la convention collective nationale du 21 janvier 1997, se sont réunis en commission mixte paritaire, afin de négocier sur l'apprentissage.

Rappelant les termes de l'article 9 de l'accord du 25 septembre 1997 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), les parties signataires réaffirment leur intérêt pour le développement de l'apprentissage dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

Tous les métiers ou qualifications doivent pouvoir être préparés par apprentissage.

Les parties signataires conviennent de la nécessité de développer les liens entre les entreprises et les centres de formation d'apprentis habilités afin que les ouvertures de sections soient adaptées aux besoins de la branche.

En conséquence, les dispositions ci-dessous définies modifient et remplacent celles de l'article 4.4 de la convention collective nationale du 21 janvier 1997.

A. – Généralités

Article 1^{er}

L'apprentissage

L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation.

Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs de 16 à 25 ans ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle délivrés par l'Etat, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti s'il n'est âgé de 16 ans au moins. Toutefois, les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage, s'ils justifient avoir effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Il est dérogé à la limite d'âge supérieur dans les cas suivants :

1. Lorsque le contrat proposé fait suite (dans un délai maximum fixé par décret) à un contrat d'apprentissage précédemment souscrit et conduit à un niveau supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat précédent ;

2. Lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci ;

3. Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue et dont l'âge maximal, fixé par décret, ne peut être supérieur à 30 ans.

Article 2

Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage fait l'objet d'un accord écrit sous seing privé établi en trois exemplaires originaux. Chacun des exemplaires originaux doit être signé par l'employeur, par l'apprenti, ainsi que, le cas échéant, par le représentant légal de l'apprenti s'il est mineur.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier qui a pour objet l'obtention par l'apprenti d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle à l'issue du cycle complet de formation en alternance compris entre 1 et 3 ans, élément essentiel de ce type de contrat.

L'apprentissage associe une formation, dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat et des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis (CFA).

B. – Engagements réciproques des contractants

Il est proposé que soit signée, préalablement à la conclusion du contrat entre l'apprenti et son employeur, une charte d'engagements entre l'entreprise, le jeune et le CFA (directeur ou formateur référent). Cette charte aura pour objet principal de préciser explicitement, par branche, les rôles de chaque partie ainsi que les devoirs et obligations des uns envers les autres.

Article 3

Obligations contractuelles de l'employeur

Article 3.1

Obligations relatives à la formation professionnelle

Toute entreprise peut engager un apprenti si l'employeur autorisé déclare prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage et s'il garantit que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques ainsi que la moralité des personnes qui sont responsables de la formation sont de nature à permettre une formation satisfaisante.

L'employeur a l'obligation, outre le versement d'un salaire fixé par décret ou par convention collective ou par contrats plus favorables, de faire suivre à l'apprenti une formation méthodique et complète, théorique et pratique en entreprise et au CFA, dont la durée et les modalités sont fixées par le contrat.

L'employeur confie à l'apprenti des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le CFA et les représentants de l'entreprise qui inscrivent l'apprenti dans le CFA assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat. Le choix du CFA est précisé par le contrat d'apprentissage.

L'employeur a l'obligation d'inscrire et de faire participer l'apprenti aux contrôles ou épreuves d'examen du diplôme recherché conformément aux modalités fixées par les règlements applicables aux diplômes.

Constitue un préjudice indemnisable pour l'apprenti, du fait d'une faute ou de négligence de la part de l'employeur, l'impossibilité de se présenter aux épreuves et, de ce fait, de ne pas obtenir son diplôme au terme fixé par le contrat.

Article 3.2

Obligations en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail

Les conditions d'exécution du contrat d'apprentissage ne doivent pas porter atteinte à la sécurité, aux conditions de travail, à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti.

Le travail de nuit est interdit pour les apprentis de l'un et l'autre sexe âgés de moins de 18 ans. Des dérogations peuvent être accordées, à titre exceptionnel, dans les conditions prévues par les lois et règlements en vigueur.

L'employeur est tenu de prévenir les parents ou leurs représentants en cas de maladie ou d'absence de l'apprenti mineur ou de tout autre fait de nature à motiver leur intervention.

Article 3.3

Obligations relatives au salaire à verser à l'apprenti (voir aussi l'article 17.1 et suivants)

Le contrat doit fixer le salaire dû à l'apprenti pour chacune des périodes de l'apprentissage.

Ce salaire ne peut être inférieur aux taux fixés par le décret pris en application des lois et règlements en vigueur, sans préjudice de l'application de la convention collective de branche ou accords de salaires plus favorables.

Article 3.4

Obligations spécifiques lorsque le maître d'apprentissage est un salarié de l'entreprise (art. 10 de la CPNEFP)

Le maître d'apprentissage, s'il n'est l'employeur lui-même ni un collaborateur de l'employeur, non salarié, répondant aux conditions légales, est choisi, dans les conditions prévues par la loi, par l'employeur sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le maître d'apprentissage a pour mission de développer une attitude formatrice en :

- participant ou étant informé du recrutement de l'apprenti (en fonction de l'organisation de l'entreprise) ;
- accueillant et intégrant le jeune dans l'entreprise en lui présentant l'entreprise, ses activités et ses emplois, en l'informant des droits et devoirs liés à son statut ;
- organisant la progression de la formation en liaison avec le CFA ;
- assurant la mise en situation de travail et en organisant la progression.

Il sera tenu compte, dans l'organisation du travail du maître d'apprentissage, des responsabilités particulières qui lui sont confiées pour la formation des jeunes.

Le fait de participer activement et efficacement à la formation de jeunes entrera dans l'appréciation professionnelle des intéressés au sein de l'entreprise selon les dispositions conventionnelles prévues en matière de classifications.

Article 4

Obligations contractuelles de l'apprenti

En contrepartie des obligations de l'employeur, l'apprenti s'oblige, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre le cycle complet de la formation prévue en CFA et en entreprise.

L'apprenti doit être inscrit par l'employeur pour pouvoir se présenter aux contrôles ou épreuves d'examen du diplôme ou du titre recherché à la session prévue au contrat.

L'apprenti est tenu de se présenter aux épreuves de contrôles et d'examen prévues par le contrat d'apprentissage.

C. – Le centre de formation d'apprentis

Article 5

Obligations conventionnelles du CFA

La création des centres de formation d'apprentis fait l'objet de conventions conclues avec l'Etat, dans le cas des centres à recrutement national, ou conclues avec la région, dans tous les autres cas.

La convention fixe les modalités administratives, pédagogiques et financières du CFA. Elle est assortie d'annexes pédagogiques qui précisent, pour chaque titre ou diplôme, le contenu et la progression des formations, les conditions d'encadrement des apprentis.

Le CFA a la responsabilité administrative et pédagogique des enseignements dispensés. Il doit assurer la coordination entre la formation qu'il dispense et celle qui est assurée en entreprise.

Le CFA dispense au jeune travailleur sous contrat d'apprentissage une formation générale, celle-ci est associée à une formation technologique et pratique qui doit compléter la formation reçue en entreprise et s'articule avec elle conformément aux annexes pédagogiques qui précisent le contenu et la progression des formations.

D. – Organisation générale de la formation en alternance

Article 6

Durée de l'apprentissage

Sous réserve des dispositions de l'article R. 117-6-1 du code du travail, la durée normale des contrats d'apprentissage conclus pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles est fixée à 2 ans.

La durée de la formation dispensée dans le CFA est fixée par convention (assortie d'annexes pédagogiques) sans pouvoir être inférieure à 400 heures par an en moyenne sur les années d'application du contrat.

Les dates de début et de fin du contrat sont fixées exclusivement en fonction de la durée du cycle de formation en CFA que doit suivre l'apprenti.

En cas d'échec à l'examen, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée de 1 an au plus, soit par prorogation du contrat initial, soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur.

Article 7

Organisation générale

La formation en entreprise doit faire l'objet d'une organisation préalable entre le CFA et le maître d'apprentissage pour assurer la cohérence de la formation globale.

Un formateur du CFA est spécialement désigné pour suivre la formation d'un apprenti.

L'équipe du CFA et le maître d'apprentissage s'accordent :

- sur les contenus et la progression de la formation en entreprise (carnet de liaison) ;
- sur les modalités de l'évaluation conjointe pour les épreuves du domaine professionnel, dans le cadre du contrôle en cours de formation (CCF) pour les CFA habilités.

Article 8

Temps de travail

La durée du travail incluant le temps passé en formation ne peut excéder la durée normale hebdomadaire du travail dans l'entreprise, ni la durée quotidienne légale du travail.

Etant rappelé que les apprentis de moins de 18 ans ne peuvent être occupés plus de 8 heures par jour et 35 heures par semaine, conformément aux dispositions légales en vigueur, sauf dérogations exceptionnelles et d'une durée limitée accordées par l'inspection du travail, en l'absence d'avis contraire du médecin du travail.

Article 8.1

Repos quotidien

Les apprentis de 18 ans et plus bénéficient d'un repos quotidien de 11 heures consécutives, au même titre que les autres salariés adultes de la branche (art. 7.1 de la convention collective nationale et article 4-4 de l'accord national du 13 juin 2000).

Les apprentis de moins de 18 ans ont un repos quotidien de 12 heures consécutives, et, pour les apprentis de moins de 16 ans, leur est accordé un repos quotidien de 14 heures consécutives.

Article 8.2

Pause

Les apprentis de 18 ans et plus bénéficient d'une pause conformément à l'article 7-1 de la convention collective nationale et l'article 1.2 de l'accord national du 13 juin 2000.

Concernant les jeunes de moins de 18 ans, aucune période de travail effectif ininterrompue ne peut excéder une durée maximale de 4 heures et demie. Une pause de 30 minutes consécutives est accordée aux apprentis de moins de 18 ans dès lors que leur temps de travail quotidien est supérieur à 4 heures et demie.

Article 8.3

Repos hebdomadaire

Les dispositions de l'article 7.1 de la convention collective nationale relatives au repos hebdomadaire s'appliquent aux apprentis de 18 ans et plus.

Les apprentis de moins de 18 ans doivent bénéficier d'un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs. Toutefois, les entreprises de l'activité fleuriste bénéficiant d'une dérogation de droit commun pour le travail le dimanche de l'ensemble de leurs salariés, les apprentis de moins de 18 ans, dans la mesure où ils suivent le rythme de l'entreprise, peuvent travailler ce jour précis. Cela ne remet pas en cause l'obligation de leur accorder 2 jours de repos consécutifs, en tenant compte par ailleurs des semaines d'apprentissage en CFA.

Article 8.4

Jours fériés

Les apprentis de 18 ans et plus bénéficient des dispositions de l'article 7.6 de la convention collective nationale.

Les apprentis de moins de 18 ans ne peuvent en aucun cas travailler les jours fériés légaux.

Article 8.5

Aménagement du temps de travail

L'aménagement du temps de travail concernant les apprentis est prévu à l'article 2.5 de l'accord du 13 juin 2000. Par ailleurs, conformément à l'article 3.1 de l'accord du 13 juin 2000, les apprentis sont exclus du dispositif de modulation du temps de travail prévu.

Article 9

Statut de l'apprenti

L'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune en formation.

E. – Voies d'accès aux diplômes

Article 10

Structure des diplômes

Les diplômes professionnels de niveau V, IV et III sont organisés en unités, générales ou professionnelles. Ces unités sont constituées chacune d'un ensemble cohérent de connaissances et compétences générales et professionnelles au regard de la finalité du diplôme.

Article 11

Voies d'accès au diplôme

Le diplôme peut être obtenu soit par le succès à l'examen, à l'issue d'une formation ou non, soit par la voie de la validation des acquis de l'expérience.

Deux formes de passage de l'examen, différentes selon les candidats, sont instituées. Les épreuves peuvent être présentées, à l'issue de la formation au cours d'une seule session (forme globale) ou réparties sur plusieurs sessions (forme progressive) :

- les candidats, mineurs ou majeurs, ayant préparé le diplôme par la voie de l'apprentissage présentent obligatoirement toutes les unités constitutives du diplôme au cours de la même session ;
- les autres candidats doivent choisir l'une des deux formes de passage.

Il s'agit notamment :

- des candidats de plus de 18 ans ne justifiant pas d'une formation (candidats libres) ;
- des candidats majeurs ayant préparé le diplôme dans le cadre de la formation professionnelle continue et par la voie de l'enseignement à distance.

Ce choix, effectué au moment de l'inscription, est définitif sous réserve que le candidat garde le même statut.

F. – Modes d'évaluation

Article 12

Mise en place du contrôle en cours de formation (CCF)

Pour les candidats apprentis dans un centre de formation d'apprentis (CFA) ou une section d'apprentissage habilités, le diplôme comprend obligatoirement des épreuves évaluées par contrôle en cours de formation (CCF) dont le nombre est fixé par le règlement du diplôme.

Pour les apprentis issus de centres de formation d'apprentis habilités, la formation en entreprise, dont la durée est fixée par le contrat d'apprentissage, est évaluée par contrôle en cours de formation au cours des derniers mois précédant la session d'examen.

Chacune des autres épreuves associe à la fois le CCF et une épreuve ponctuelle.

Pour les apprentis, il n'y a plus dans ce cas d'épreuves évaluées par seul contrôle ponctuel terminal.

Toutefois, pour les apprentis dont le CFA n'est pas habilité à pratiquer le contrôle en cours de formation, ainsi que pour les candidats libres se présentant individuellement aux épreuves d'examen en bénéficiant d'un droit de congé de formation avec l'aval de leur employeur et du CFA, l'évaluation se fait intégralement par épreuves ponctuelles terminales.

Article 13

Inscription de l'apprenti aux épreuves d'examen du diplôme ou du titre prévu au contrat

La règle générale, dans le cadre du contrat d'apprentissage, est que le CFA inscrit l'apprenti à l'examen correspondant au diplôme prévu par son contrat et que la responsabilité de cette inscription est réglementairement mise à la charge de l'employeur conformément à l'article L. 117-7 du code du travail.

Dans la pratique, les correspondants habituels des services d'examen sont les CFA qui recueillent les dossiers d'inscription des apprentis pour les transmettre aux services compétents.

Article 14

Congés précédant les épreuves de l'examen préparé

Lorsque l'évaluation se fait intégralement par épreuves ponctuelles terminales, avant l'examen sur lequel débouche son apprentissage, l'apprenti dispose d'un congé spécifique de 5 jours ouvrables pendant lequel il doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le CFA, dès lors que la convention en prévoit l'organisation. Ce congé est rémunéré et se situe dans le mois précédant les épreuves. Il n'est imputable ni sur le congé annuel, ni sur le temps normal en CFA.

L'apprenti a également droit au congé examen de droit commun lorsqu'il se présente aux examens de son choix, dans les conditions définies par voie réglementaire.

G. – Droits individuels des salariés en matière de formation

Article 15

Présentation individuelle de l'apprenti aux examens de son choix

Conformément aux dispositions du code du travail, l'apprenti a le droit de se présenter aux examens de son choix dans des conditions définies par voie réglementaire au chapitre I^{er} du titre III du livre IX du code du travail, comme prévu par l'article R. 117-8-1 du même code.

Un congé de formation peut être accordé à tout salarié, y compris un apprenti, pour préparer et passer un examen pour l'obtention d'un titre ou diplôme de son choix.

La demande de congé pour un apprenti doit être formulée sans considération d'ancienneté. Elle doit indiquer avec précision l'intitulé et la date de l'examen concerné. Un certificat d'inscription doit être joint à la demande.

Dans les 30 jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé sa réponse en indiquant, le cas échéant, les raisons prévues par la loi qui motivent le rejet ou le report de la demande.

Dans le cas où le congé de formation est accordé en vue de passer un examen, le bénéficiaire de ce congé doit fournir à l'entreprise un certificat attestant qu'il a pris part à toutes les épreuves de l'examen. L'apprenti autorisé doit accomplir lui-même les formalités d'inscription en candidat libre, il ne peut se prévaloir de son statut d'apprenti.

H. – Droit de tout citoyen d'agir librement en dehors de toute convention

Article 16

Présentation individuelle en candidat libre, en dehors de toute convention, aux épreuves terminales ponctuelles, ouvertes au public, d'examen d'un diplôme au choix de l'apprenti

Les conditions d'inscription et de présentation de tout citoyen majeur, aux épreuves publiques d'examen d'un diplôme ou titre professionnel, en dehors de toute convention, sont une disposition de droit commun régie par le code civil et non pas par le code du travail, par laquelle, conformément à l'article 1370 du code civil sur les engagements qui se forment sans convention, un citoyen peut s'engager individuellement, au nom de son droit d'agir en toute liberté et sans règles, et donc en dehors du contrat d'apprentissage.

Cette disposition n'est pas issue des modalités d'organisation et de fonctionnement de l'apprentissage, ni des obligations découlant des engagements réciproques des cocontractants.

L'apprenti n'est pas tenu d'obtenir l'aval de son employeur dont la responsabilité, de ce fait, ne peut être engagée en aucune façon quant aux conséquences éventuelles sur le déroulement du contrat d'apprentissage en cas d'obtention prématurée, le cas échéant, du diplôme préparé dans le cadre du contrat d'apprentissage.

I. – Résiliation du contrat

Article 17

La résiliation du contrat par l'une des parties pendant les 2 premiers mois de son exécution, ou la résiliation convenue d'un commun accord doit être constatée par écrit et notifiée au directeur du CFA, ou à la chambre consulaire ainsi qu'au service ayant enregistré le contrat.

Conformément aux dispositions de l'article L. 117-17 du code du travail, passé le délai de 2 mois et à défaut d'accord exprès et bilatéral des cosignataires, la résiliation du contrat ne peut qu'être prononcée par le conseil de prud'hommes ou le juge d'instance pour faute grave ou manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou en raison de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer, constatée dans les conditions fixées par les lois et règlements.

La résiliation pendant les 2 premiers mois d'apprentissage ne peut donner lieu à indemnité à moins d'une stipulation contraire dans le contrat.

J. – Fin du contrat d'apprentissage

Article 17.1

*Fin de la période de formation en alternance,
élément essentiel du contrat d'apprentissage*

La durée du contrat d'apprentissage est fixée exclusivement en fonction du cycle de formation du CFA que doit suivre l'apprenti.

Le salaire en pourcentage du SMIC, fixé par décret, n'est justifié que pendant la période de formation. La formation professionnelle, objet du contrat, est réputée achevée par l'obtention du diplôme.

Lorsque la formation est achevée par l'obtention du diplôme, à la session prévue au contrat, le salarié qui perd son statut de jeune en formation dès la proclamation officielle des résultats est en droit d'obtenir le SMIC ou le salaire minimum conventionnel. Il est fondé à refuser de poursuivre l'exécution du contrat et peut solliciter un nouveau contrat de travail intégrant sa qualification (voir article 17.3.2°).

Article 17.2

Rupture anticipée du contrat d'apprentissage

La résiliation d'un contrat d'apprentissage après les 2 premiers mois d'exécution, prononcée dans les conditions définies à l'article 17 ci-dessus, s'analyse en un licenciement dès lors que l'employeur n'a pas satisfait à l'obligation de formation qui pesait sur lui, le respect de cette obligation constituant un élément essentiel du contrat.

Par ailleurs, si un contrat d'apprentissage est rompu avant son terme pour faute grave du salarié, dans les conditions énoncées à l'article 17 ci-dessus, celui-ci peut prétendre à des dommages et intérêts, si la formation qui lui avait été promise n'a pas été dispensée.

Article 17.3

*Rupture anticipée du contrat d'apprentissage suite à l'obtention du diplôme
ou titre à vocation professionnelle avant le terme du contrat*

En cas d'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique préparé, le contrat d'apprentissage peut :

1. Prendre fin à l'initiative de l'apprenti, avant le terme fixé initialement.

Dans ce cas, l'apprenti et, si celui-ci est mineur, son représentant légal, doit informer l'employeur par écrit de sa décision.

La lettre doit indiquer expressément :

- le motif de la rupture, à savoir l'obtention du diplôme ou du titre préparé ;
- la date d'effet de la résiliation du contrat, qui ne pourra pas intervenir avant le lendemain de la publication officielle des résultats par le service des examens.

Cette résiliation unilatérale du contrat d'apprentissage doit être notifiée par l'employeur au CFA, à l'organisme interface (CCI, chambre de métiers, ...) ayant reçu le contrat d'apprentissage, ainsi qu'au service l'ayant enregistré.

2. Prendre fin d'un commun accord des parties, avant le terme fixé initialement.

L'apprenti, suite à l'obtention du diplôme ou du titre recherché, perd *ipso facto* son statut de travailleur en cours de formation :

- les diplômes et titres délivrés par le ministre de l'éducation nationale attestent d'une qualification professionnelle ;
- chaque diplôme ou titre de l'éducation nationale sanctionne la reconnaissance de compétences professionnelles, technologiques et générales suffisantes pour exercer une activité professionnelle qualifiée, ainsi que pour s'adapter à l'évolution des techniques et des méthodes de travail. Il permet également la poursuite d'études techniques et professionnelles ;
- en vue de la préparation d'un autre diplôme ou titre à finalité professionnelle, de niveau supérieur, tout titulaire du diplôme ou titre prévu au contrat d'apprentissage est réputé avoir acquis la totalité des unités correspondant au diplôme ou titre obtenu, quelque qu'ait été la forme de l'examen subi.

Si l'employeur n'a pas l'obligation, en l'absence de clause contractuelle le précisant, d'assurer la promotion de l'apprenti qui a obtenu la qualification recherchée sanctionnée par le diplôme ou le titre professionnel prévu au contrat d'apprentissage, le contrat devenu caduc par défaut d'objet s'éteint naturellement à la date prévue contractuellement, sans formalité particulière, puisqu'il ne peut produire aucun effet.

Cependant, la caducité opère dès l'obtention avérée officiellement du diplôme ou du titre professionnel. Par ce motif, le contrat peut prendre fin avant le terme fixé contractuellement sur accord exprès et bilatéral des cosignataires, quelque qu'ait été la forme de l'examen subi et la session de présentation aux épreuves.

La résiliation du contrat d'apprentissage sur accord exprès et bilatéral des cosignataires doit être notifiée par l'employeur au CFA, à l'organisme interface (CCI, chambre de métiers...) ayant reçu le contrat d'apprentissage, ainsi qu'au service l'ayant enregistré.

3. Se poursuivre jusqu'au terme normal du contrat d'apprentissage.

Lorsque la formation est achevée par l'obtention attestée officiellement du diplôme prévu au contrat et à la session convenue, le salarié, s'il ne désire pas rompre prématurément et unilatéralement le contrat comme les dispositions de l'article L. 115-2 du code du travail l'y autorisent, peut en demander la poursuite, le cas échéant, jusqu'à son terme initialement prévu.

Il est en droit, également, d'obtenir le SMIC ou le salaire minimum conventionnel, ce qui implique, en l'espèce, la reconnaissance préalable de sa qualification qui met fin à son statut de jeune travailleur en formation.

Or, la novation ne se présume point.

Il ne peut y avoir transformation obligatoire et automatique des relations contractuelles par un autre contrat de travail, ni par la requalification du contrat initial en contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée de droit commun, sans la volonté clairement exprimée des parties de modifier leurs relations contractuelles de travail.

En cas de nécessité, concernant la période de fin du contrat restant à couvrir après les épreuves d'examen prévues, découlant de l'article L. 117-13 du code du travail et qui ne peut excéder 3 mois, la commune volonté des parties peut faire l'objet d'un avenant écrit au contrat initial, sans pour autant changer la nature du contrat qui doit conserver les spécificités et les attributs du contrat d'apprentissage initial, à savoir :

- une durée correspondant au cycle de formation en CFA que doit suivre l'apprenti pour obtenir la qualification recherchée sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ;
- le salaire en pourcentage du SMIC ou du salaire minimum conventionnel ;
- l'exonération des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales dues par l'employeur au titre des salaires versés aux apprentis ;
- l'exonération des cotisations sociales salariales ;
- l'indemnité de soutien à l'effort de formation d'un apprenti.

K. – Rupture du contrat d'apprentissage ***Dispositions particulières***

Article 18.1

Lorsqu'un apprenti bénéficiant d'un congé de formation se présente prématurément, avec l'aval de son employeur, individuellement en candidat libre aux épreuves de l'examen prévu au contrat, ce dernier sera rompu de droit si l'apprenti passe les épreuves avec succès.

La rupture interviendra le lendemain de la date officielle de proclamation des résultats. En cas d'échec, les clauses initialement prévues au contrat peuvent reprendre leurs droits.

Article 18.2

Lorsqu'un apprenti se présente prématurément, sans l'aval de son employeur, individuellement en candidat libre aux épreuves de l'examen prévu au contrat, ce dernier sera rompu de droit, si l'apprenti passe les épreuves avec succès.

La rupture interviendra le lendemain de la date officielle de proclamation des résultats, le contrat devenant caduc par défaut d'objet du fait d'un engagement individuel de l'apprenti en dehors du contrat d'apprentissage.

En cas d'échec, les clauses initialement prévues au contrat se poursuivent.

L. – *Embauche au terme du contrat*

Article 19

Au sortir du contrat d'apprentissage, l'apprenti peut se faire embaucher par l'entreprise d'accueil ou une autre entreprise.

S'il reste dans la même entreprise, son temps d'apprentissage compte au titre de l'ancienneté. L'embauche peut être réalisée sous CDI, CDD, voire un autre contrat de formation en alternance ou un contrat aidé.

M. – *Dispositions diverses*

Article 20

Embauche d'un apprenti mineur par un ascendant

Le contrat type prévoit une simple déclaration qui s'applique à l'embauche d'un apprenti mineur par un ascendant.

Cette déclaration, comme le contrat d'apprentissage, doit être déposée au plus tard 1 mois après la date d'embauche de l'apprenti. Passé ce délai, l'employeur peut se voir opposer un refus d'enregistrement.

Article 21.1

Période d'apprentissage à l'intérieur d'un CDI

L'accord national interprofessionnel sur la formation professionnelle tout au long de la vie et la loi du 4 mai 2004 prévoient d'ouvrir une période de professionnalisation à l'intérieur d'un CDI.

Or, la reconversion profonde de certains salariés ou la préparation de futurs créateurs ou repreneurs en poste dans une entreprise peut tout à fait justifier une formation de type apprentissage dans laquelle les contraintes de formation sont plus importantes que celles du contrat de professionnalisation.

Il est donc proposé d'offrir aux entreprises la possibilité d'ouvrir une période d'apprentissage au sein d'un CDI.

Article 21.2

Le public visé est celui des populations entrées dans la vie professionnelle avec de faibles niveaux de formation ou des salariés voulant obtenir, par la voie diplômante, une nouvelle qualification éloignée de leurs compétences exercées.

Le contrat de travail à durée indéterminée peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.

La durée de la suspension du CDI est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée, prévue au 1^{er} de l'article L. 115-1 du code du travail.

Article 21.3

Pendant la période de suspension du contrat de travail (CDI), le salarié est titulaire d'un contrat d'apprentissage et bénéficie du statut correspondant, selon les conditions légales en vigueur et les modalités précisées ci-dessus dans le présent accord.

Pendant la durée du contrat d'apprentissage, la rémunération mensuelle brute de base du salarié (plus prime d'ancienneté) sera maintenue.

Article 21.4

A l'issue du contrat d'apprentissage, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi équivalent, qu'il ait ou non acquis le diplôme ou le titre professionnel recherché.

Un emploi correspondant à la nouvelle qualification acquise doit, le cas échéant, lui être proposé dans la mesure des possibilités de l'entreprise. Dans ce cas, le salarié percevra la rémunération relative à la nouvelle qualification.

Selon les principes qui ont présidé à la construction de la VAE, à savoir valider l'expérience acquise dans l'exercice d'une compétence, l'apprentissage ayant pour but l'acquisition d'une compétence, elle est considérée comme « exercée non validée ».

Le temps passé en entreprise pendant l'apprentissage est intégré dans le décompte du temps calculé dans le cadre de la mise en œuvre d'une VAE.

Cette disposition se justifie par la reconnaissance du travail effectué par l'apprenti en entreprise. Elle se justifie notamment dans le cas où l'apprenti n'a pas obtenu son diplôme.

En cas d'échec à l'examen, le contrat d'apprentissage peut être prorogé, par avenant, pour une durée maximale de 1 an en application des dispositions légales en vigueur et des modalités conventionnelles prévues par le présent accord.

N. – Dispositions finales

Article 22

Date d'entrée en vigueur du présent accord

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 23

Dépôt et extension

Le présent accord est déposé et fait l'objet de la procédure d'extension selon les dispositions légales en vigueur.

Article 24

Conditions d'articulation entre accords collectifs

Les partenaires sociaux signataires du présent accord précisent que, celui-ci ayant été conclu dans l'intérêt de l'ensemble des employeurs et apprentis de la branche, est impératif, les accords collectifs de rang inférieur ne pouvant y déroger que dans un sens plus favorable aux salariés.

Fait à Paris, le 27 janvier 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération nationale des fleuristes de France ;
PRODAF.

Syndicats de salariés :

FGTA-FO ;
FNECS CFE-CGC ;
CSFV-CFTC.