

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Limite d'âge repoussée

La loi du 5 septembre 2018 repousse, pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2019, la limite d'âge maximum pour entrer en apprentissage, laquelle passera de "25 ans" à "29 ans révolus" au début de l'apprentissage, sauf exceptions.

Durée du contrat

Par ailleurs, la durée du contrat d'apprentissage ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu à durée indéterminée, varie désormais entre six mois (au lieu de un an) et trois ans, sous réserve des cas de prolongation.

Nouvelle grille de rémunération

Un décret du 28 décembre 2018 révisé la grille des rémunérations. Les apprentis de 16 à 20 ans voient leur salaire mensuel progresser de 30 euros, quelle que soit l'année d'exécution de leur contrat. En revanche, la rémunération des apprentis âgés de 21 à 25 ans reste inchangée.

Autre nouveauté : la création d'une catégorie de rémunération pour les apprentis de 26 à 29 ans, qui correspond à 100 % du Smic ou à 100 % du salaire minimum conventionnel "correspondant à l'emploi occupé" (si ce salaire est supérieur au Smic).

Aide au permis de conduire

Les apprentis de 18 ans et plus ont droit à 500 euros d'aide au permis de conduire, dès lors qu'ils auront signé leur contrat d'apprentissage. Une enveloppe sans conditions de ressources et sans obligation de justifier de trajets en voiture.

Absence d'employeur

La loi réorganise le cadre juridique selon lequel un jeune souhaitant entrer en apprentissage mais n'ayant pas trouvé d'employeur peut débiter un cycle de formation en apprentissage. A compter du 1^{er} janvier 2019 pour les contrats conclus après cette date, le jeune peut suivre la formation théorique pendant trois mois maximum, et non plus un an, toujours sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Par ailleurs, si le centre de formation doit l'assister dans la recherche d'un employeur, il n'a plus à lui organiser des stages professionnalisant en entreprise.

Rupture du contrat à l'initiative de l'employeur

Les modalités de rupture du contrat d'apprentissage sont également révisées, les nouvelles mesures s'appliquant aux contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} janvier 2019. Seuls les deux points suivants ne seront pas modifiés :

- le contrat pourra toujours être rompu par l'apprenti ou l'employeur jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours consécutifs ou non de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti ;
- passé ce délai, le contrat pourra être rompu par accord écrit signé des deux parties.

Passé le délai de 45 jours et à défaut d'accord entre l'employeur et l'apprenti, la loi ouvre la possibilité d'une rupture du contrat à la seule initiative de l'employeur en cas de faute grave de l'apprenti ou

d'inaptitude constatée par le médecin du travail (l'employeur n'étant pas tenu à une obligation de reclassement), sans passage obligatoire devant le conseil des prud'hommes, lequel sera supprimé.

Deux nouveaux cas de rupture sont ajoutés : en cas de force majeure ou de décès de l'employeur maître d'apprentissage, dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle. En cas de rupture prononcée dans une de ces hypothèses - ou faisant suite à l'opposition à l'engagement d'apprentis par l'autorité administrative -, le centre de formation des apprentis (CFA) doit prendre les dispositions nécessaires pour que l'apprenti puisse suivre sa formation théorique pendant six mois. Il doit en outre l'aider à lui trouver un nouvel employeur susceptible de lui permettre d'achever sa formation

Rupture du contrat à l'initiative de l'apprenti

La loi Avenir professionnel introduit une possibilité de rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti, après sollicitation d'un médiateur. Le gouvernement choisit de ne pas encadrer les fonctions du médiateur dans son décret du 24 décembre 2018, "afin de lui laisser une flexibilité d'action". Le texte précise en revanche que l'apprenti doit attendre au moins cinq jours calendaires après la saisine du médiateur avant d'informer l'employeur de sa décision de quitter l'entreprise par tout moyen conférant une date certaine. Cette démission doit elle-même intervenir au moins sept jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti de rompre son contrat.

Aide unique à l'apprentissage

La loi crée un dispositif unique d'aide aux employeurs d'apprentis ciblé sur les TPE/PME et les niveaux bac et pré-bac. Selon le décret du 28 décembre 2018, l'aide sera versée à l'employeur par l'Etat pour les contrats d'apprentissage qui réuniront les conditions suivantes :

- être conclus dans les entreprises de moins de 250 salariés ;
- et afin de préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au baccalauréat.

Selon le Ministère du travail, l'aide par contrat devrait être de plus de 6 000 euros pour deux ans. Le reste à charge pour l'entreprise devrait être diminué de quasiment 100 euros par mois. Les régions pourront abonder si elles le souhaitent.

Par conséquent, les aides existantes sont supprimées à partir du 1^{er} janvier 2019 :

- la prime à l'apprentissage ouverte aux employeurs de moins de 11 salariés ;
- l'aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire ouverte aux employeurs de moins de 250 salariés ;
- la prime aux employeurs d'apprentis reconnus travailleurs handicapés ;
- le crédit d'impôt apprentissage (ouvert pour la première année de formation jusqu'à bac +2).

Temps de travail

Le décret du 13 décembre 2018 liste les activités permettant une dérogation à la durée de travail pour les travailleurs de moins de 18 ans sur les chantiers, les travaux publics et les espaces paysagers. Cette disposition s'applique à tous les contrats de travail conclus après le 1^{er} janvier 2019. Dans les autres secteurs non concernés par le décret, il sera toujours possible de déroger à la durée du travail mais avec une procédure plus contraignante. Des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail.

Compétences des maîtres d'apprentissage

Selon la loi Avenir professionnel, "le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes les garanties de moralité". Nouveauté de la loi, la négociation de branche est chargée de définir les conditions de compétence professionnelle exigées du maître d'apprentissage. A défaut d'accord de branche, un décret du 13 décembre 2018 assouplit les conditions minimales de compétence et d'expérience exigées, à savoir être titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée (auparavant, deux années d'expérience étaient nécessaires) ; ou justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti (au lieu de trois années d'expérience auparavant).

Un arrêté du 17 décembre 2018 crée une certification relative aux compétences du maître d'apprentissage/tuteur. Cette certification est composée de trois domaines de compétences :

- accueillir et faciliter l'intégration de l'apprenti/alternant ;
- accompagner le développement des apprentissages et l'autonomie professionnelle ;
- participer à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages.

Visite médicale

À titre expérimental et jusqu'au 31 décembre 2021, la visite médicale d'embauche (dite "visite d'information et de prévention") pourra être réalisée par un "professionnel de santé de la médecine de ville lorsqu'aucun professionnel de santé" spécialisé en médecine du travail n'est disponible dans un délai de deux mois. Les conditions sont fixées par un décret du 28 décembre 2018. Le gouvernement devra présenter au Parlement un rapport d'évaluation de cette expérimentation au plus tard trois mois avant son terme.