

N° 17
JUILLET 2019

 **Matmut**
PROTECTION JURIDIQUE

La lettre d'information des professionnels

© palau83 - Fotolia

RÉFORME DE L'APPRENTISSAGE

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 (n° 2018-771) a apporté des modifications significatives aux contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} janvier 2019. Focus sur les principales évolutions.

L'ENTRÉE EN APPRENTISSAGE

Depuis le 1^{er} janvier 2019, l'entrée en apprentissage est ouverte aux personnes âgées de **16 à 29 ans révolus** (30 ans) au début de l'apprentissage, au lieu de 25 ans précédemment.

La limite d'âge inférieure peut toujours être abaissée à **15 ans** pour permettre aux jeunes qui atteignent cet âge au plus tard le 31 décembre de l'année en cours de débiter un contrat d'apprentissage.

Pour cela, le jeune doit :

- avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire (le collège),
- être inscrit, sous statut scolaire, dans une formation conduisant à la délivrance d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au registre national des certifications professionnelles.

La limite d'âge supérieure peut désormais être **relevée** pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2019 :

- à **30 ans révolus** (31 ans) au début de la période d'apprentissage (contrat à durée indéterminée) ou du contrat d'apprentissage (contrat à durée déterminée),

Sont concernés les jeunes déjà en apprentissage :

- qui souhaitent obtenir un niveau de diplôme supérieur à celui précédemment obtenu,
- OU
- dont le précédent contrat a été rompu pour des causes indépendantes de leur volonté (notamment cessation d'activité de l'employeur, faute de l'employeur) ou à la suite de leur inaptitude physique et temporaire.

• **sans limite d'âge** pour :

- les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation nécessite l'obtention du diplôme ou du titre validant la formation,
- les travailleurs handicapés,
- les sportifs de haut niveau.

FORMALITÉS

À compter du 1^{er} janvier 2020, l'actuelle obligation d'enregistrement du contrat d'apprentissage auprès d'une chambre consulaire (Chambre de Commerce et d'Industrie, Chambre des Métiers...) sera remplacée par le simple dépôt du contrat auprès de l'opérateur de compétences agréé (OPCO qui remplace les OPCA).

Pour trouver son OPCO : consulter le site travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/article/les-operateurs-de-competences-opco.

DURÉE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

La durée de la période d'apprentissage ou du contrat d'apprentissage **varie désormais de 6 mois** (au lieu d'1 an) à **3 ans** et correspond à la durée du cycle de formation préparant à la qualification visée.

Dérogations :

- la **réduction de la durée du contrat** est possible, compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises, lors d'une mobilité à l'étranger, d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle, d'un service civique, d'un volontariat militaire ou d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire.

La durée du contrat est alors fixée par une **convention tripartite** signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, et annexée au contrat d'apprentissage,

- la **prolongation de la durée du contrat** est possible en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, pour une durée d'1 an au plus, soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage, soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur.

La durée du contrat d'apprentissage du travailleur handicapé peut également être portée à 4 ans.

RUPTURE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Les modalités de rupture du contrat d'apprentissage sont **simplifiées** (suppression de la résiliation obligatoire du contrat par le Conseil de Prud'hommes à défaut d'accord des parties au-delà du délai d'exécution de 45 jours) **et un nouveau cas de rupture** est créé (exclusion de l'apprenti du centre de formation).

- **Pendant les 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation en entreprise** : rupture sans motif par l'employeur ou l'apprenti, formalisée par écrit.
- **Au-delà des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation en entreprise** :
 - rupture d'un commun accord, écrit et signé par les parties,
 - rupture à l'initiative de l'employeur soumise à la procédure de licenciement pour motif personnel en cas de :
 - force majeure, faute grave de l'apprenti, inaptitude physique de l'apprenti, décès de l'employeur maître d'apprentissage dans une entreprise unipersonnelle,
 - **pour les contrats conclus depuis le 1^{er} janvier 2019** : exclusion définitive de l'apprenti du centre de formation qui constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement,
 - rupture à l'initiative de l'apprenti :
 - obtention du diplôme avant le terme du contrat d'apprentissage, moyennant un préavis de 2 mois,
 - **pour les contrats conclus depuis le 1^{er} janvier 2019** : sans motif, sous réserve de solliciter préalablement le médiateur de la chambre consulaire dont dépend l'entreprise et d'informer l'employeur de son intention de rompre le contrat.

RÉMUNÉRATION

La rémunération brute mensuelle minimale d'un apprenti est toujours calculée selon un pourcentage du SMIC variant en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation.

Pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2019 :

- une nouvelle tranche d'âge de 26 ans et plus est créée afin de tenir compte du relèvement de l'âge maximum pour entrer en apprentissage : le salaire correspond à 100 % du SMIC ou, s'il est supérieur, au salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage.
- les pourcentages du SMIC sont valorisés de 2 points pour les apprentis de moins de 21 ans.

CRÉATION D'UNE AIDE FINANCIÈRE UNIQUE

Les contrats signés depuis le 1^{er} janvier 2019 ouvrent droit à une **aide financière unique**, réservée aux entreprises de moins de 250 salariés qui embauchent un apprenti préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle au plus égal au baccalauréat.

Le montant de l'aide est dégressif en fonction de l'année d'exécution du contrat d'apprentissage.

Parallèlement, les anciennes aides à l'apprentissage sont supprimées. Toutefois, **à titre dérogatoire**, pour les contrats d'apprentissage conclus avant le 1^{er} janvier 2019, l'aide TPE jeune apprenti et la prime à l'apprentissage continuent d'être versées jusqu'à leur terme.