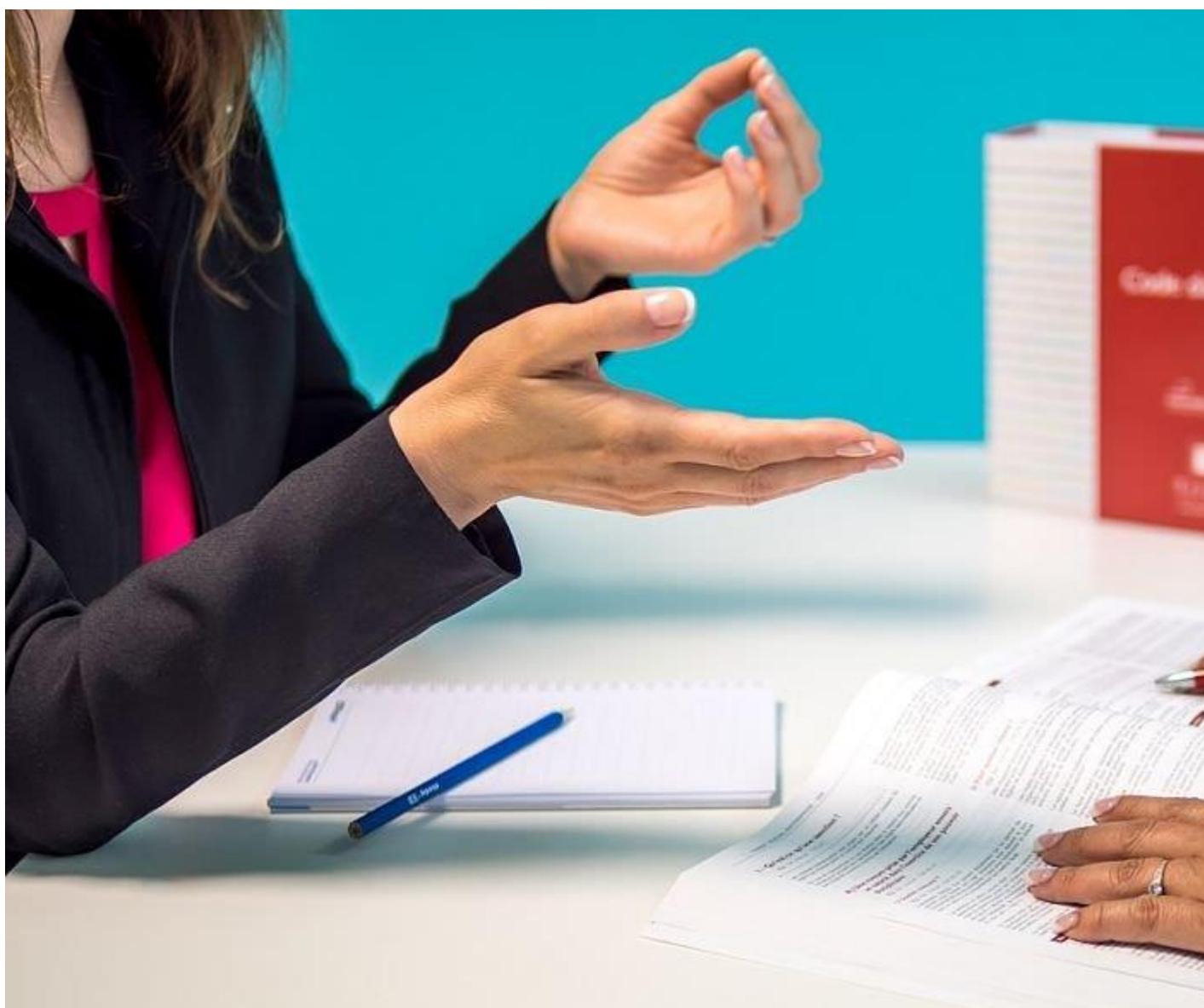


Avenir professionnel : le détail des mesures sur le contrat d'apprentissage

Allongement de la durée maximale du travail des apprentis mineurs, assouplissement des conditions de rupture des contrats, modulation de la durée de la formation selon le profil des jeunes, report à 29 ans de l'âge limite d'entrée en apprentissage... Plusieurs articles de la [loi Avenir professionnel](#) du 5 septembre 2018 modifient les contours du contrat d'apprentissage. AEF info vous propose un récapitulatif de ces mesures.



Présentée par la ministre du Travail Muriel Pénicaud en Conseil des ministres fin avril 2018, la loi "[pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#)" a été publiée le 6 septembre 2018 ([lire sur AEF info](#)).

Adopté par les députés le 1er août, le projet de loi avait fait l'objet d'une saisine de parlementaires de gauche pour la partie apprentissage. Le Conseil constitutionnel avait rejeté l'ensemble de ces critiques ([lire sur AEF info](#)).

Les autres mesures de la loi qui concernent l'alternance

- Le [mode de financement](#) de l'apprentissage (coût-contrat...) et la [taxe d'apprentissage](#)
- les conditions de [création des CFA](#) (label qualité...)
- leurs [nouvelles missions](#)
- l'[aide unique](#) aux employeurs
- les nouveaux contours du [contrat de professionnalisation](#)

Voici le détail des nouveautés concernant les règles du contrat d'apprentissage :

Extension de l'âge d'entrée en apprentissage et nouveaux publics (articles 13 et 14)

L'âge limite pour signer un contrat d'apprentissage est porté à 29 ans révolus contre 25 ans actuellement hors dérogation (personnes handicapées et sportifs de haut niveau) (article 13). Le gouvernement devra rédiger un rapport avant le 31 décembre 2021 pour évaluer cette mesure.

Ce document portera aussi sur l'opportunité de supprimer la limite d'âge pour les chômeurs et les bénéficiaires du RSA qui suivent une formation dans un "secteur en tension" (article 14). Les "conditions de mise en œuvre de cette extension", son impact sur le nombre d'apprentis, la bonne intégration des personnes concernées au sein du dispositif de l'apprentissage et l'évolution des méthodes pédagogiques devront être évalués.

Abaissement de la durée minimale du contrat (article 13)

La durée minimale du contrat d'apprentissage est fixée à six mois contre un an actuellement. La durée maximale reste de trois ans mais peut être prolongée en cas d'échec à l'examen.

Des contrats désormais déposés et non enregistrés

À partir du 1er janvier 2020, le contrat d'apprentissage devra être simplement "déposé auprès de l'opérateur de compétences dans des conditions fixées par voie réglementaire" et non plus enregistré par l'intermédiaire des CCI et des CMA, prévoit l'article 11 du texte.

Durée de la formation dans les CFA (articles 13 et 24)

La durée du contrat correspond au cycle de formation dont la durée est fixée "en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés" (article 13).

Toutefois, par dérogation, la durée du contrat pourra être inférieure à celle du cycle de formation afin de tenir compte du "niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises" dans les situations suivantes : mobilité à l'étranger, activité militaire dans la réserve opérationnelle, service civique, volontariat militaire ou engagement comme sapeur-pompier volontaire.

Dans ces cas-là, la durée sera fixée "par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage".

Adaptation possible selon les accords de branche

De plus, la durée de formation en centre de formation tiendra compte "des exigences propres à chaque niveau de qualification et des orientations prévues par les conventions ou les accords de branche nationaux ou conclus à d'autres niveaux territoriaux mentionnés" (article 24).

Parallèlement, le plancher minimum des enseignements dispensés en CFA est fixé à 25 % de la durée totale du contrat "sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visé". Il s'agit d'aligner les règles du code du travail applicables au contrat d'apprentissage sur celles du contrat de professionnalisation.

Allongement de la durée maximale du travail pour les mineurs (article 13)

Les jeunes travailleurs pourront travailler jusqu'à huit heures par jour et 35 heures par semaine. Toutefois, par dérogation, "pour certaines activités déterminées par décret en Conseil d'État" et "lorsque l'organisation collective du travail le justifie", la durée hebdomadaire de travail maximum pourra être portée à 40 heures et la durée quotidienne portée à 10 heures.

En cas de dépassement horaire, "des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée quotidienne de huit heures" seront accordées à ces mineurs et "les heures supplémentaires éventuelles, ainsi que leurs majorations" donneront lieu à un repos compensateur équivalent.

"Pour les autres activités et à titre exceptionnel", la loi prévoit que des dérogations pourront "être accordées dans la limite de cinq heures par semaine par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail ou du médecin chargé du suivi médical de l'élève".

La durée du travail des mineurs ne pourra "en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement".

Des mineurs dans les bars

Les débits de boissons pourront désormais embaucher des mineurs s'ils ne les affectent pas "au service du bar" (article 15). Jusqu'à présent, ces employeurs ne pouvaient pas recruter de jeunes travailleurs en raison du contact direct avec des boissons alcoolisées.

Conditions d'entrée en formation chez un employeur ou dans un CFA (article 13)

La formation pratique chez l'employeur et la période de formation en CFA ne pourront pas commencer "plus de trois mois [après le] début d'exécution du contrat".

En outre, "toute personne" de 16 à 29 ans, ou ayant au moins 15 ans et justifiant avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, pourra débiter un cycle de formation en apprentissage dans la limite de "trois mois" même si elle n'a pas signé un contrat d'apprentissage. Dans ce cas, elle bénéficiera du statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Les coûts de formation correspondants pourront faire l'objet d'une prise en charge par les Opco (opérateurs de compétences) selon des modalités déterminées par décret.

Si le stagiaire trouve un employeur dans les trois mois, la durée du contrat sera "réduite du nombre de mois écoulés depuis le début du cycle de formation."

recours aux médecins de ville pour la 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 (article 11).

Les conditions seront fixées par décret. Le gouvernement devra présenter au Parlement un rapport d'évaluation de cette expérimentation au plus tard trois mois avant son terme.

Mobilité des apprentis à l'étranger (articles 13 et 30)

La durée d'exécution du contrat en France devra être au minimum de six mois (article 13).

Les apprenties qui sont enceintes lors d'une mobilité à l'étranger pourront bénéficier de la sécurité sociale française si elles ne sont pas couvertes par le statut de salarié ou assimilé dans l'État d'accueil. Ce droit s'applique déjà pour les risques maladie, vieillesse, accidents de travail, maladies professionnelles.

En cas de mobilité hors de l'Union européenne, elle sera assurée par une "adhésion à une assurance volontaire" "sous réserve des dispositions des conventions internationales de sécurité sociale".

Pour les mobilités de courte durée (quatre semaines maximum), "une convention de mise à disposition organisant la mise à disposition d'un apprenti peut être conclue entre l'apprenti, l'employeur en France, le centre de formation en France et le centre de formation à l'étranger ainsi que, le cas échéant, l'employeur à l'étranger."

Dérogation pour l'Outre-mer

À titre expérimental, pour une durée de trois ans à compter de la promulgation de la loi, le contrat d'apprentissage signé dans une collectivité d'outre-mer pourra "être exécuté en partie" dans un pays voisin et ce pour un an au maximum. Il faudra au préalable que la France ait conclu des accords bilatéraux avec ce pays.

L'article 30 prévoit qu'une évaluation des effets de la loi sur la mobilité des apprentis dans l'Union européenne sera faite dans les deux ans qui suivent sa promulgation.

Recrutement des maîtres d'apprentissage (article 13)

Le maître d'apprentissage "doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité". "Le cas échéant, l'employeur peut remplir cette fonction". Dans le secteur privé, les conditions de compétence professionnelle nécessaires seront "déterminées par convention ou accord collectif de branche". Faute d'accord, ces conditions seront "déterminées par voie réglementaire".

Dans le secteur public, ces conditions seront directement fixées par décret ou arrêté.

accueil dans les groupements d'employeurs (article 11)

À titre expérimental, sur le plan national et pour trois ans, la formation pratique des apprentis embauchés par un Geiq (groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification) pourra "être dispensée chez trois de ses membres". Le suivi de l'apprentissage s'effectuera "sous la tutelle d'une personne tierce, appartenant au groupement d'employeurs".

Trois mois avant la fin de l'expérimentation, le gouvernement devra présenter au Parlement un rapport d'évaluation.

Ouverture de l'apprentissage aux détenus (article 12)

À partir du 1er janvier 2020 et pour trois ans, "les actions de formation par apprentissage" pourront "être mises en œuvre à titre expérimental dans des établissements pénitentiaires".

En revanche, les dispositions du code du travail sur le contrat d'apprentissage ne s'appliqueront pas en prison. Les conditions de mise en œuvre de cette expérimentation seront déterminées par décret en Conseil d'État.

Trois mois avant la fin de l'expérimentation, le gouvernement devra présenter au Parlement un rapport d'évaluation.

Assouplissement des conditions de ruptures du contrat (article 16)

Actuellement, le contrat d'apprentissage peut être rompu dans les 45 premiers jours, de formation en entreprise. Passé ce délai, le contrat peut être rompu par accord écrit signé des deux parties.

En cas de rupture, le jeune pourra désormais suivre sa formation théorique pendant six mois dans son CFA. Ce dernier devra l'aider à trouver un nouvel employeur.

À défaut d'accord entre le jeune et l'entreprise, le contrat pourra être rompu de droit sans passer devant les prud'hommes dans les cas suivants : cas de force majeure, faute grave de l'apprenti, inaptitude, décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle. La rupture prendra alors la forme d'un licenciement prononcé pour motif personnel ou procédure disciplinaire.

En cas d'inaptitude, l'employeur ne sera "pas tenu à une obligation de reclassement".

Voici les autres cas évoqués dans le texte de loi :

- **Démissions** : Au-delà de la période d'essai, l'apprenti peut aussi choisir de démissionner, "après respect d'un préavis, dans des conditions déterminées par décret". Il devra au préalable solliciter le médiateur consulaire.

Si l'apprenti est mineur, la démission doit être "conjointement" signée par son représentant légal. Si jamais le jeune ne parvient pas à obtenir l'accord de sa famille, il peut solliciter le médiateur qui interviendra dans les 15 jours. Une copie de l'acte de rupture sera envoyée au CFA.

- **Liquidation judiciaire** : En cas de liquidation judiciaire sans maintien de l'activité ou lorsqu'il est mis fin au maintien de l'activité et qu'il doit être mis fin au contrat d'apprentissage, le liquidateur notifie la rupture du contrat à l'apprenti. Dans cette hypothèse, les dispositions sur les ruptures anticipées du contrat (droit à des dommages et intérêts) à l'exception de celles relatives à l'indemnité de fin de contrat.

- **Exclusion définitive de l'apprenti par le CFA** : l'employeur peut engager une procédure de licenciement. Cette exclusion constitue la "cause réelle et sérieuse du licenciement", qui correspond à une rupture du

contrat de travail pour motif personnel. L'apprenti concerné pourra saisir les médiateurs de l'apprentissage.

Enfin, si le jeune ne s'est pas inscrit dans un nouvel établissement dans les deux mois, "son maintien dans l'entreprise est subordonné à la conclusion soit d'un contrat de travail dans les conditions du droit commun, soit d'un avenant mettant fin à la période d'apprentissage lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée".