

FOCUS SUR L'APPRENTISSAGE

Table des matières

L'essentiel	2
Qui est concerné ?	2
Quel objectif ?	2
Quelles nouveautés ?	2
Jusqu'à 30 ans et possibilité de signer un contrat hors rentrée scolaire	2
Aides financières pour les apprentis	3
Ouverture de CFA facilitée	3
Les particularismes	3
❖ Prime unique à l'apprentissage	3
Décret n° 2018-1348 du 28 décembre 2018 relatif à l'aide unique aux employeurs d'apprentis (JO du 30 décembre 2018)	3
Antérieurement :	3
Nouveauté :	3
❖ Maître d'apprentissage	4
Décret n° 2018-1138 du 13 décembre 2018 relatif aux conditions de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage (JO du 14.12.18)	4
❖ De l'enregistrement du contrat au dépôt	5
Art. 11, II de la loi	5
Actuellement	5
Nouveauté :	5
❖ Contrat d'apprentissage	5
Décret n° 2018-1231 du 24 décembre 2018 relatif aux conditions de la rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti (JO du 26.12.18)	5
Antérieurement :	6
Nouveauté :	6
❖ Expérimentation relative à la réalisation de la visite d'information et de prévention des apprentis par un professionnel de santé de la médecine de ville	6
Décret n° 2018-1340 du 28 décembre 2018 portant sur l'expérimentation relative à la réalisation de la visite d'information et de prévention des apprentis par un professionnel de santé de la médecine de ville	6
❖ Rémunération des apprentis	7

Décret n° 2018-1347 du 28 décembre 2018 relatif à la rémunération des apprentis (JO du 30.12.18)	7
❖ Détermination du niveau de prise en charge	10
Décret n° 2018-1345 du 28 décembre 2018 relatif aux modalités de détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage (JO du 30.12.18)	10
Antérieurement :	10
Nouveauté :	10
❖ Apprentissage à l'étranger	11
C. trav., art. L. 6222-42	11
❖ Aide au permis de conduire	11
Décret n° 2019-1 du 3 janvier 2019 relatif à l'aide au financement du permis de conduire pour les apprentis	11

L'essentiel

Qui est concerné ?

- ❖ Les bénéficiaires : les jeunes de 16 à 29 ans révolus au lieu de 26 ans auparavant.
- ❖ Les entreprises, les branches professionnelles, les Opca (Opco), les Régions, les chambres consulaires, les CFA et les organismes de formation.

Quel objectif ?

Augmenter le nombre de bénéficiaires de contrat d'apprentissage en optimisant les financements et en adaptant les filières vers des diplômes et des titres professionnels correspondant aux besoins des entreprises.

Quelles nouveautés ?

Jusqu'à 30 ans et possibilité de signer un contrat hors rentrée scolaire

L'âge limite de signature d'un contrat d'apprentissage passe de 26 à 29 ans révolus et les apprentis pourront entrer en formation tout au long de l'année. Il sera possible de moduler le contrat d'apprentissage en fonction des acquis de la personne.



Aides financières pour les apprentis

La rémunération des jeunes de 16 à 20 ans est revalorisée : ils vont gagner 30 euros net de plus et les plus âgés verront leur rémunération se rapprocher de celle du Smic. A cela s'ajoute la possibilité d'effectuer une partie de la formation à l'étranger (Erasmus+) et une aide financière au permis de conduire (500 euros).

Ouverture de CFA facilitée

Les régions ne décideront plus de l'ouverture des centres de formation d'apprentis (CFA) L'autorisation administrative d'ouverture de CFA est supprimée. Un rapprochement entre l'activité des CFA et des organismes de formation est ainsi réalisé : les CFA devront être déclarés auprès de la préfecture et respecter la plupart des obligations des organismes de formation, dont une celle d'être certifiés « qualité ».

Les particularismes

❖ Prime unique à l'apprentissage

Décret n° 2018-1348 du 28 décembre 2018 relatif à l'aide unique aux employeurs d'apprentis (JO du 30 décembre 2018)

Antérieurement :

Il existait ces primes qui sont abrogées pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2019 :

- la prime à l'apprentissage ouverte aux employeurs de moins de onze 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 1^{ère} année de formation jusqu'à bac+2).

Nouveauté :

Le texte définit les modalités d'attribution de l'aide unique aux employeurs d'apprentis. Cette aide forfaitaire est versée par l'Etat à l'employeur au titre d'un contrat



d'apprentissage conclu dans une entreprise de moins de deux cent cinquante salariés et visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat.

Elle est fixée au maximum, à **4 125 euros au titre de la première année d'exécution du contrat d'apprentissage, 2 000 euros au titre de la deuxième année d'exécution du contrat d'apprentissage et 1 200 euros au titre de la troisième année d'exécution du contrat d'apprentissage.**

❖ Maître d'apprentissage

Décret n° 2018-1138 du 13 décembre 2018 relatif aux conditions de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage (JO du 14.12.18)

Le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité et doit également détenir certaines compétences professionnelles. **A défaut de salarié pouvant assumer ce rôle, l'employeur peut être maître d'apprentissage.**

La loi du 5 septembre 2018 "pour la liberté de choisir son avenir professionnel" laisse le soin aux branches professionnelles de déterminer, par convention ou accord collectif, les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage.

A défaut, les contrats d'apprentissage conclus à partir du 1er janvier 2019, les salariés doivent remplir les conditions suivantes pour être maîtres d'apprentissage :

NOUVEAUTE

-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 et d'un niveau au moins équivalent, et justifier d'une année (au lieu de deux actuellement) d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti;
-ou justifier de deux années (au lieu de trois actuellement) d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale (y compris sous contrat d'apprentissage) ou d'une formation continue qualifiante, ne sont pas pris en compte dans le calcul de la durée d'expérience requise.

A noter que le nombre d'apprentis que le maître d'apprentissage peut accompagner ne change pas.

Ainsi, le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise reste fixé à deux par maître d'apprentissage. Il peut toujours accueillir un apprenti supplémentaire dont la formation est prolongée pour cause d'échec à l'examen.



Le plafond horaire et la durée maximale des frais pour les actions de formation en qualité de tuteur ou de maître d'apprentissage pour chaque salarié ou employeur de moins de onze salariés s'appliquent dans la limite d'un plafond de 15 euros par heure de formation et d'une durée maximale de 40 heures.

Ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport et d'hébergement.

Le plafond mensuel et la durée de l'exercice de tutorat sont de 230 euros par mois et par salarié pour une durée maximale de six mois. Ce plafond mensuel est majoré de 50 % lorsque la personne chargée de l'exercice du tutorat est âgée de 45 ans ou plus ou accompagne une personne qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, les personnes inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ainsi que les bénéficiant du contrat de professionnalisation.

Le plafond mensuel et la durée de l'exercice de maître d'apprentissage sont de 230 euros par mois et par apprenti pour une durée maximale de 12 mois.

❖ De l'enregistrement du contrat au dépôt

Art. 11, II de la loi

Actuellement, le contrat d'apprentissage, une fois signé par l'apprenti (et, le cas échéant, son représentant légal) et l'employeur, doit être adressé pour enregistrement à une chambre consulaire.

Nouveauté :

A compter du 1er janvier 2020, le contrat d'apprentissage (ou la déclaration s'il s'agit d'un apprenti mineur employé par un ascendant) devra être simplement "déposé" auprès de l'opérateur de compétences. Ce, dans des conditions qui devront être fixées par voie réglementaire.

❖ Contrat d'apprentissage

Décret n° 2018-1231 du 24 décembre 2018 relatif aux conditions de la rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti (JO du 26.12.18)



Antérieurement :

Il devait y avoir, en cas de rupture, un passage obligatoire devant le conseil des prud'hommes, lequel est supprimé.

La loi supprime, par ailleurs, la disposition selon laquelle, lorsqu'il est mis fin prématurément au contrat d'apprentissage et qu'un nouveau contrat est conclu, pour achever la formation, entre l'apprenti et un autre employeur, le nouveau contrat peut comporter une période d'essai de droit commun.

Nouveauté :

A l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti, la rupture du contrat d'apprentissage peut intervenir à l'initiative de l'apprenti et après respect d'un préavis ci-dessous précisé.

L'apprenti doit, au préalable, solliciter le médiateur désigné par les chambres consulaires, pour les entreprises ressortissant des chambres consulaires ou, pour les apprentis du secteur public non industriel et commercial, le service désigné comme étant chargé de la médiation.

Dans un délai qui ne peut être inférieur à cinq jours calendaires à compter de la saisine du médiateur, l'apprenti informe l'employeur de son intention de rompre le contrat par tout moyen conférant date certaine.

La rupture du contrat d'apprentissage ne peut intervenir qu'après un délai qui ne peut être inférieur à sept jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti de rompre son contrat.

Ces dispositions sont applicables aux contrats d'apprentissage conclus à partir du 1er janvier 2019.

❖ Expérimentation relative à la réalisation de la visite d'information et de prévention des apprentis par un professionnel de santé de la médecine de ville

Décret n° 2018-1340 du 28 décembre 2018 portant sur l'expérimentation relative à la réalisation de la visite d'information et de prévention des apprentis par un professionnel de santé de la médecine de ville

A titre expérimental et jusqu'au 31 décembre 2021, sur l'ensemble du territoire national, pour un apprenti embauché en contrat d'apprentissage, la visite d'information et de prévention peut être réalisée par un professionnel de santé de la médecine de ville, lorsqu'aucun professionnel de santé n'est disponible dans un délai de deux mois.

Au plus tard à la date d'embauche de l'apprenti, l'employeur saisit le service de santé au travail dont il dépend aux fins d'organiser la visite d'information et de prévention prévue avant l'expiration d'un délai de deux mois à compter de sa date d'embauche, ou avant l'affectation de l'apprenti au poste si ce dernier est mineur.

Le service de santé au travail dispose d'un délai de huit jours suivant sa saisine pour répondre à l'employeur de l'apprenti. A l'issue de ce délai, la visite d'information et de prévention peut être réalisée par tout médecin qui exerce en secteur ambulatoire, si le service de santé au travail :

- a indiqué qu'aucun professionnel de santé n'est disponible dans le délai de 8 jours pour effectuer cette visite
- ou n'a pas apporté de réponse à l'employeur.

Avant le jour de la visite d'information et de prévention dispensée par un médecin exerçant en secteur ambulatoire, l'employeur adresse :

1. **Au médecin chargé de réaliser la visite d'information et de prévention de l'apprenti** : la fiche de poste de l'apprenti ou tout autre document précisant les tâches confiées à l'apprenti et les conditions dans lesquelles elles sont effectuées, ainsi que les coordonnées du service de santé au travail dont il dépend ;
2. **Au service de santé au travail dont il dépend** : les coordonnées du médecin exerçant en secteur ambulatoire chargé de réaliser la visite d'information et de prévention de l'apprenti.

❖ Rémunération des apprentis

Décret n° 2018-1347 du 28 décembre 2018 relatif à la rémunération des apprentis (JO du 30.12.18)

La rémunération minimale des apprentis âgés de 16 à 20 ans exprimée en pourcentage du SMIC est revalorisée de 2 points.

Barème de rémunération des apprentis (en % du SMIC)			
Âge de l'apprenti	1^{re} année	2^e année	3^e année
16 et 17 ans	27 % (+ 2 pts)	39 % (+ 2 pts)	55 % (+ 2 pts)
18 à 20 ans	43 % (+ 2 pts)	51 % (+ 2 pts)	67 % (+ 2 pts)
21 à 25 ans	53 % (1) (inchangé)	61 % (1) (inchangé)	78 % (1) (inchangé)
26 ans et plus	100 % du SMIC (1), quelle que soit l'année d'apprentissage		
(1) Pourcentage du minimum conventionnel, si cela conduit à un montant plus élevé.			

Le salaire minimum perçu par l'apprenti pendant le contrat ou la période d'apprentissage est fixé comme suit :

Age de l'apprenti	Salaire minimum perçu	Année d'exécution du contrat
Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans	27 % du salaire minimum de croissance	première année
	39 % du salaire minimum de croissance	deuxième année
	55 % du salaire minimum de croissance	troisième année
Pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans	43 % du salaire minimum de croissance	première année
	51 % du salaire minimum de croissance	deuxième année
	67 % du salaire minimum de croissance	troisième année

Age de l'apprenti	Salaire minimum perçu	Année d'exécution du contrat
Pour les jeunes âgés de 21 ans à 25 ans	53 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé	première année
	61 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé	deuxième année
	78 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé	troisième année
Pour les jeunes âgés de 26 ans et plus	100 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé	durée d'exécution du contrat d'apprentissage

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur

Sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues à la présente sous-section en fonction de son âge est plus favorable.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent

Sa rémunération est au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues à la présente sous-section en fonction de son âge est plus favorable.

Lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à un an pour préparer un diplôme ou un de même niveau que celui précédemment obtenu, lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu, une majoration de 15 points est appliquée à la rémunération. Dans ce cas, les jeunes issus d'une voie de formation autre que celle de l'apprentissage sont considérés, en ce qui concerne leur rémunération minimale, comme ayant accompli la durée d'apprentissage pour l'obtention de leur diplôme ou titre.

❖ Détermination du niveau de prise en charge

Décret n° 2018-1345 du 28 décembre 2018 relatif aux modalités de détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage (JO du 30.12.18)

Antérieurement :

La réforme repose aussi sur une importante simplification du régime du contrat d'apprentissage pour le rapprocher du droit commun, dans le cadre d'un financement à l'activité (à la place d'un régime mixte, complexe et administré, avec des subventions, potentiellement d'équilibres des Régions et des affectations directes des entreprises via les concours financiers obligatoires du quota).

Nouveauté :

Le financement de demain pour l'apprentissage se rapproche du mode de financement du contrat de professionnalisation aujourd'hui, sans pouvoir les confondre, compte tenu des spécificités du public et de la dimension éducative de l'apprentissage

Le niveau de prise en charge fixé par les CPNE ou à défaut par les commissions paritaires des branches professionnelles, correspond à un **montant annuel** et permet le financement des centres de formation d'apprentis par les opérateurs de compétences.

Charges de gestion administrative et les charges de production

Ce niveau de prise en charge comprend les charges de gestion administrative et les charges de production suivantes :

- la conception, la réalisation des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis (CFA) ainsi que l'évaluation des compétences acquises par les apprentis ;
- la réalisation par les CFA de leurs des missions d'accompagnement et de promotion de la mixité ;
- le déploiement d'une démarche qualité engagée pour satisfaire aux exigences liées au cadre de certification.

Charges d'amortissement

Sont prises en compte pour la détermination du niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage, les charges d'amortissement annuelles comptabilisées dès lors que :

- leur durée d'amortissement n'excède pas trois ans,
- ces charges d'amortissement concernent des équipements qui participent :
 - à la mise en œuvre des enseignements dispensés par apprentissage ;
 - à l'ingénierie pédagogique.

❖ **Apprentissage à l'étranger**

C. trav., art. L. 6222-42

Les conditions selon lesquelles l'apprenti peut exécuter une partie - un an maximum - de son contrat à l'étranger, dans l'Union européenne ou non - ce qui est nouveau - sont complétées. Il est notamment précisé que la durée d'exécution du contrat en France devra être d'au moins 6 mois.

Par ailleurs, si la période de mobilité n'excède pas 4 semaines, une convention de mise à disposition organisant la mise à disposition de l'apprenti pourra être conclue par ce dernier, l'employeur en France, le centre de formation en France et celui de l'étranger ainsi que, le cas échéant, l'employeur à l'étranger.

Ces dispositions s'appliqueront aux contrats conclus à compter du 1er janvier 2019.

❖ **Aide au permis de conduire**

Décret n° 2019-1 du 3 janvier 2019 relatif à l'aide au financement du permis de conduire pour les apprentis

Le texte définit les modalités d'attribution de l'aide au permis de conduire d'un montant de 500 euros pouvant être versée aux apprentis d'au moins dix-huit ans engagés dans une préparation des épreuves du permis de conduire (catégorie B), financée par France compétences et versée par l'Agence de services et de paiement.