

# BIM

Social



## LA RÉFORME DE L'ALTERNANCE ISSUE DE LA LOI POUR LA LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL

*Au-delà de la formation professionnelle et de l'assurance chômage, la loi pour « la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 a remanié en profondeur les règles juridiques de l'alternance.*

*La loi précise que l'apprentissage « contribue à l'insertion professionnelle », en plus de « concourir aux objectifs éducatifs de la nation ».*

*Cette étude aura pour objet d'en présenter les principales mesures.*

### LE RÉGIME JURIDIQUE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE LARGEMENT MODIFIÉ

#### Age limite de conclusion du contrat d'apprentissage

L'âge de conclusion d'un contrat d'apprentissage est porté à 29 révolus, au lieu de 25 jusqu'à présent, pour les contrats conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019. Cependant, demeurent les exceptions prévues à l'article L.6222-2 du Code du travail, selon lesquelles la limite d'âge peut être modifiée. Notons que l'expérimentation consistant à porter la limite d'âge de l'apprenti à 30 ans dans certaines régions, sera par conséquent abrogée.

Par ailleurs, la loi prévoit que les élèves de troisième pourront suivre une classe intitulée « prépa métiers » visant à les préparer à l'apprentissage, et notamment participer à des périodes d'immersion en milieu professionnel et en centre de formation d'apprentis. Les modalités d'application seront fixées par décret.

#### Durée du contrat d'apprentissage

La durée du contrat d'apprentissage correspond toujours en principe, à celle du cycle de formation, mais, une durée inférieure peut désormais être retenue, afin de tenir compte notamment du niveau initial de l'apprenti, des compétences déjà acquises en apprentissage lors d'une mobilité à l'étranger, d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle, d'un service civique, d'un volontariat « volontaire » ou d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire. Dans ce cas, la durée devra être fixée dans le cadre d'une convention tripartite entre l'employeur, le jeune et le CFA.

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, est fixée à six mois, au lieu d'un an aujourd'hui. Cette durée n'était jusqu'ici possible que pour l'acquisition de certains diplômes ou titres. Quant à la durée maximale, elle reste inchangée, soit trois ans avec prolongation possible d'un an en cas d'échec à l'examen préparé.

Ces dispositions seront applicables aux contrats conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

#### Contenu du contrat d'apprentissage

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, la loi impose de mentionner la date de début de son exécution, de la période de formation pratique chez l'employeur et de la période de formation en CFA.

Il est également précisé que la date de début de la formation pratique chez l'employeur ne peut être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat et que la date de début de la période de formation en centre de formation d'apprentis ne peut être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat. En revanche, la limite d'antériorité qui était fixée à trois mois est supprimée. La date de début de la formation pratique chez l'employeur ne peut être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat.

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<sup>er</sup> janvier 2019 pour les contrats conclus après cette date, le jeune pourra suivre la formation théorique pendant trois mois, 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'aura plus à lui organiser des stages professionnalisants en entreprise.

### Suppression d'enregistrement pour un simple dépôt

Actuellement, l'employeur a l'obligation de transmettre le contrat pour enregistrement à la chambre consulaire, dont il relève, soit la chambre de commerce et d'industrie, soit la chambre des métiers et de l'artisanat ou la chambre d'agriculture. La chambre consulaire dispose d'un délai d'instruction de 15 jours. A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, la procédure sera simplifiée, avec un simple dépôt du contrat auprès de l'opérateur de compétences (ancien OPCA). Les modalités de dépôt seront fixées par décret.

### Conditions relatives au maître d'apprentissage

La loi du 5 septembre 2018 complète le statut et les qualifications requises pour devenir maître d'apprentissage. Le maître d'apprentissage, qui suit l'alternant, doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité. Le cas échéant, l'employeur pourra remplir cette fonction.

Les conditions de compétence professionnelle à remplir pourront désormais être déterminées prioritairement par convention ou accord collectif de branche ; en l'absence d'accord, elles sont déterminées par décret, pour les contrats conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

### Dérogations possibles aux durées maximales de travail

Pour les jeunes apprentis de moins de 18 ans, les durées maximales de travail restent fixées à 35 heures hebdomadaires et à 8 heures par jour. La loi Avenir professionnel prévoit qu'un décret déterminera les activités dans lesquelles il pourra être dérogé aux durées maximales, moyennant une simple information de l'administration, lorsque l'organisation du travail le justifie, et ce, pour les contrats qui seront conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019. Ces nouvelles dérogations seront limitées à 5 heures hebdomadaires et à 2 heures quotidiennes. Elles devront faire l'objet de compensations : des périodes de repos au moins équivalentes au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée quotidienne de 8 heures et les heures supplémentaires éventuelles, ainsi que leurs majorations devront donner lieu à repos compensateur équivalent. La durée du travail des intéressés ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement. Ces nouvelles dérogations s'ajoutent à celles octroyées au cas par cas par l'inspecteur du travail dans la limite de 5 heures par semaine, après avis conforme du médecin du travail.

En outre, la loi ajoute que les débits de boissons peuvent désormais embaucher des apprentis et stagiaires de moins de 18 ans dès lors qu'ils ne sont pas affectés au service au bar.

### Rupture du contrat d'apprentissage

Au-delà de la période des 45 premiers jours consécutifs ou non de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti, durant laquelle le contrat d'apprentissage peut être rompu librement par l'employeur ou l'apprenti, le contrat peut être rompu par accord écrit signé des deux parties. Mais, l'article L.6222-18 du Code du travail prévoit, à défaut, d'autres cas de rupture, pour lesquels la rupture du contrat ne nécessite plus l'intervention du conseil de prud'hommes, pour les contrats conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

En effet, le contrat peut être rompu en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti, d'inaptitude constatée par le médecin du travail ou en cas de décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle. La rupture prend la forme d'un licenciement prononcé selon la procédure de licenciement pour motif personnel et, le cas échéant, disciplinaire. Dans le cadre de l'inaptitude constatée par le médecin du travail, l'employeur n'est pas tenu à une obligation de reclassement. En cas de liquidation judiciaire ou cession sans maintien d'activité, le liquidateur doit désormais notifier à l'apprenti la rupture de son contrat. Ce dernier percevra alors une indemnité égale aux salaires qu'il aurait dû percevoir jusqu'à la fin de sa période d'apprentissage, à l'exclusion toutefois de la prime de fin de contrat.

En contrepartie de l'assouplissement de la rupture à l'initiative de l'employeur, la possibilité d'une rupture à l'initiative de l'apprenti au-delà des 45 premiers jours, est prévue dans des conditions qui seront fixées par décret. Le jeune devra avoir préalablement saisi le médiateur de la chambre consulaire. Si l'apprenti est mineur, l'acte de rupture devra être signé conjointement par son représentant légal. En l'absence de réponse de son représentant légal, l'apprenti pourra solliciter le médiateur de la chambre consulaire qui disposera de 15 jours pour obtenir l'accord ou non du représentant légal. Une copie de cet acte sera adressée, pour information, à l'établissement de formation dans lequel l'apprenti est inscrit.

Dans les cas de rupture du contrat précités, le CFA doit prendre les dispositions nécessaires pour permettre à l'apprenti de suivre sa formation théorique pendant six mois et doit contribuer à lui trouver un nouvel employeur susceptible de lui permettre d'achever son cycle de formation.

Enfin, lorsque le CFA prononce l'exclusion définitive de l'apprenti, l'employeur peut engager une procédure de licenciement. L'exclusion définitive de l'apprenti par le CFA constitue désormais une cause réelle et sérieuse de licenciement, et celui-ci doit être prononcé selon la procédure de licenciement pour motif personnel. Dans cette hypothèse, l'apprenti et le CFA peuvent saisir le médiateur de la chambre consulaire. Si l'apprenti n'est pas licencié, il peut poursuivre son contrat en s'inscrivant dans un autre CFA dans un délai de deux mois. Dans le cas contraire, il ne peut poursuivre son travail dans l'entreprise, qu'en signant un contrat de travail de droit commun ou en mettant fin à la période d'apprentissage, quand le contrat est conclu pour une durée indéterminée.

## Rémunération

La loi Avenir professionnel modifie l'article L.6222-27 du Code du travail, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, afin d'affirmer plus nettement que le salaire de l'apprenti déterminé en pourcentage du SMIC et variant selon son âge et sa progression dans le cycle de formation, est un salaire minimum.

## Création d'une aide unique à l'apprentissage

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, une aide unique versée par l'Etat aux employeurs d'apprentis remplacera le crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage et les trois aides financières existant actuellement et éventuellement cumulables, que sont la prime à l'apprentissage (pour les entreprises de moins de 11 salariés et versée par la région), l'aide à l'embauche d'un apprenti mineur (pour les entreprises de moins de 11 salariés et versée par l'Etat) et l'aide à l'apprentissage (pour les entreprises de moins de 250 salariés et versée par la région).

Cette nouvelle aide sera réservée aux entreprises de moins de 250 salariés qui embauchent de jeunes préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle dont le niveau ne dépasse pas celui du baccalauréat. Son montant et ses modalités d'application seront définis par décret. La prime d'apprentissage telle quelle existait continue d'être versée jusqu'à la fin des contrats conclus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

## Mesures expérimentales

Sont ainsi prévues :

- Visite d'information et de prévention par un médecin de ville - Jusqu'au 31 décembre 2021, la visite d'information et de prévention des apprentis réalisée après l'embauche peut être effectuée par un médecin de ville quand aucun professionnel de la médecine du travail n'est disponible dans un délai de deux mois.
- Formation au sein d'un groupement d'employeurs - Pendant trois ans à compter de la promulgation de la loi, les apprentis employés par un groupement d'employeurs pourront suivre la formation pratique en entreprise au sein de trois de ses membres. Le suivi de l'apprentissage sera assuré sous la tutelle d'une personne appartenant au groupement.
- Formation au sein d'un établissement pénitentiaire - A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 et pendant trois ans, les actions de formation par apprentissage pourront être mises en œuvre dans les établissements pénitentiaires.

## LE RÉGIME DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION AMÉNAGÉ

### Durée maximale

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, la durée de l'action de professionnalisation pourra être allongée jusqu'à trois ans, au lieu de deux ans actuellement, pour les personnes suivantes :

- Jeunes de 16 à 25 ans complétant leur formation initiale inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ou n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

## LA CITÉ des entreprises – MEDEF Lille Métropole Campus Entreprises et Cités

40, Rue Eugène Jacquet - 59708 Marcq-en-Baroeul Cedex - Tél. : 03 20 99 45 00 - Fax : 03 20 99 46 00

- Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits à Pôle Emploi depuis plus d'un an ;
- Titulaires de minima sociaux (RSA, ASS et AAH) ;
- Personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

## Poursuite de la formation

La loi porte de trois à six mois, la durée maximale pendant laquelle le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation, qui a été rompu de manière anticipée pour un motif qui ne lui est pas imputable, peut continuer à bénéficier des actions d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que de enseignements théoriques.

## Objet de contrat de professionnalisation

En principe, le contrat de professionnalisation a pour objet l'acquisition de l'une des qualifications suivantes : celle enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles, celle reconnue dans les classifications d'une Convention collective nationale de branche ou celle ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle. A titre expérimental, pendant une période de trois ans à compter de la publication du décret devant en définir les modalités d'application, le contrat de professionnalisation pourra être conclu en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences (ancien OPCA) en accord avec le salarié, et pas seulement une certification ou une qualification telle que prévue jusque-là par le dispositif. Les structures d'insertion par l'activité économique seront éligibles à cette expérimentation, dans des conditions qui seront définies dans ce décret.

## Conclusion avec des structures d'insertion

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, les structures d'insertion par l'activité économique (entreprises d'insertion, associations intermédiaires, ateliers et chantiers d'insertion) pourront conclure ce contrat pour les salariés qu'elles accompagnent dans le cadre d'une convention avec Pôle Emploi.

## UN NOUVEAU DISPOSITIF POUR REMPLACER LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, la période de professionnalisation sera remplacée par un mécanisme similaire visant des objectifs et un public plus restreint, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance, ou encore baptisé « Pro-A ».

## Définition du dispositif

Ce dispositif est créé pour permettre aux salariés, de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation. Il allie des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes publics ou privés de formation ou l'entreprise (quand elle dispose d'un service de formation) et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

### Salariés bénéficiaires

Sont visés les salariés en CDI ou en contrat unique d'insertion à durée indéterminée, ainsi que des sportifs et entraîneurs professionnels en CDD. Sont notamment concernés, les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail et plus précisément, ceux dont la qualification est inférieure ou égale à un niveau qui sera déterminé par décret.

### Actions éligibles et financement

Sont concernées les actions d'apprentissage visant à obtenir des qualifications et des actions d'insertion professionnelle, qui seront financées par les opérateurs de compétences, (les anciens OPCA) selon les modalités applicables à ces contrats en alternance.

### Modalités

Avant son départ, le salarié doit signer un avenant à son contrat de travail, précisant la durée et l'objet de l'action de formation. Cet avenant doit être déposé auprès de l'Administration selon des modalités qui seront fixées par décret. Si l'action de formation se déroule pendant le temps de travail, la rémunération du salarié est maintenue par l'employeur. Elle peut également se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative du salarié ou de l'employeur, dans ce dernier cas, l'accord écrit du salarié est nécessaire).

## FORMATION

### « MAÎTRISER L'ESSENTIEL DU DROIT SOCIAL EN DEUX JOURS »

Campus Entreprises et Cités - 40 rue Eugène Jacquet - 59700 Marcq-en-Baroeul

**les 4 et 11 décembre 2018**  
**de 9h00 à 17h30**

**Pour plus d'informations, contactez :**

Laurie LERNOULD - 03 20 99 46 17 - [llernould@citeonline.org](mailto:llernould@citeonline.org)