



## Zoom sur la réforme de l'apprentissage

LE PROJET DE LOI POUR LA LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL A ÉTÉ ADOPTÉ PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE LE 1<sup>ER</sup> AOÛT 2018\*. ZOOM SUR LES PRINCIPALES MODIFICATIONS APPORTÉES PAR CETTE LOI AU DISPOSITIF DE L'APPRENTISSAGE.

**L**a loi prévoit un dispositif de préparation à l'entrée en apprentissage, qui sera notamment dispensé par les Centres de Formation des Apprentis (CFA). Seront également mises en place des classes de 3<sup>ème</sup> « prépa-métiers », dans lesquelles seront organisées des périodes d'immersion en entreprise et en CFA.

### La conclusion du contrat d'apprentissage facilitée

- La procédure d'enregistrement sera remplacée le 1<sup>er</sup> janvier 2020 par une procédure de dépôt auprès de l'opérateur de compétences (ou OPCO)\*\* ou d'une chambre consulaire.
- L'âge maximum pour entrer en apprentissage sera relevé de 25 à 29 ans.
- La durée minimale du contrat sera réduite d'un an à six mois, de façon à tenir compte des acquis de l'apprenti.
- Faute de disponibilité des services de santé au travail sous deux mois, la visite d'information et de prévention pourra être réalisée auprès d'un médecin de ville (dispositif expérimental jusqu'au 31 décembre 2021).

### Les dispositifs d'aide à l'apprentissage refondus

Les différentes aides actuelles à l'apprentissage seront refondus en une aide unique, qui sera versée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 aux entreprises de moins de 250 salariés qui embauchent des jeunes préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle (niveau IV maximum, c'est-à-dire baccalauréat ou BP coiffure). Son montant devrait être supérieur à 6 000 euros sur deux ans.

### Les hypothèses de rupture du contrat d'apprentissage élargies

Passée la période de 45 jours de formation pratique en entreprise pendant laquelle les deux parties peuvent librement mettre un terme au contrat d'apprentissage, la législation prévoyait les possibilités de rupture suivantes :

- Commun accord des parties
- Résiliation judiciaire pour inaptitude médicale de l'apprenti ou faute grave d'une des parties
- Rupture à l'initiative de l'apprenti pour réussite au diplôme

*« L'âge maximum pour entrer en apprentissage passera de 25 à 29 ans. La durée minimale du contrat sera réduite d'un an à six mois. »*

La loi supprime l'obligation de passer par la voie judiciaire dans le cas de faute grave ou d'inaptitude. Dans ces situations, ainsi qu'en cas de force majeure, l'employeur pourra engager une procédure de licenciement. D'autres cas de rupture sont prévus :

- Le licenciement motivé par l'exclusion définitive de l'apprenti du CFA

### La rémunération des apprentis revalorisée

Il a été annoncé que les apprentis de 16 à 20 ans verraient leur salaire progresser de 30 euros net. La rémunération minimale des apprentis reste fixée en pourcentage du SMIC, selon l'âge et la progression dans le cycle. La CCN prévoit un barème plus favorable, tenant compte du niveau du diplôme préparé par le jeune.

### Les règles applicables aux apprentis mineurs assouplies

• La loi prévoit davantage de dérogations possibles aux durées maximales journalières (8 heures) et hebdomadaires (35 heures) de travail pour les apprentis mineurs :

- Certaines branches, à désigner par décret, bénéficieront de dérogations et pourront porter la durée maximale journalière à 10 heures et la durée maximale hebdomadaire à 40 heures. Ces heures supplémentaires donneront lieu à repos compensateur.
- Pour les autres, des dérogations seront possibles, dans la limite de 5 heures par semaine, sur demande individuelle adressée à l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail ou du médecin chargé du suivi médical.

La durée du travail des apprentis mineurs ne pourra pas être supérieure à celle des majeurs employés dans l'établissement.

- La liquidation judiciaire de l'entreprise qui emploie le jeune.
- La rupture à l'initiative de l'apprenti, soumise à intervention préalable du médiateur de l'apprentissage pour rechercher solution au litige et à exécution d'un préavis.
- La rupture après une décision administrative d'opposition à l'engagement d'apprentis.

NB : En cas de rupture du contrat d'apprentissage, le CFA devra permettre à l'apprenti de poursuivre la formation pendant six mois et l'aider à trouver un nouvel employeur pour finaliser sa formation (sauf dans le cas de l'exclusion).

\* Son application nécessitera la publication de nombreux décrets d'application. Par ailleurs, le Conseil Constitutionnel a été saisi de ce texte le 4 août 2018, ce qui pourrait avoir pour conséquence le retrait de certaines des mesures.

\*\* Les OPCO ont vocation à remplacer les actuels OPCA.

Pour plus d'informations, contactez le service juridique de l'UNEC au 01.42.61.53.24 ou rendez-vous sur le site [www.unec.fr](http://www.unec.fr)

**UNEC**  
Union Nationale des Entreprises de Coiffure