

5 bonnes raisons de recourir à l'apprentissage



© 2019 Les Echos Publishing

Une entrée en apprentissage facilitée

Les conditions liées à l'âge de l'apprenti, à la durée du contrat d'apprentissage et aux compétences du maître d'apprentissage ont été assouplies.

L'apprentissage touche désormais un public plus large. En effet, la limite d'âge pour bénéficier de ce dispositif est passée de 25 à 29 ans révolus (moins de 30 ans). Ce changement est le résultat d'une expérimentation concluante, menée dans plusieurs régions, qui avait permis la signature de plus de 1 750 contrats avec des jeunes âgés de 26 à 30 ans.

Autre assouplissement, la durée minimale du contrat d'apprentissage conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage lors de la signature d'un contrat à durée indéterminée, a été abaissée à 6 mois (contre un an auparavant). En outre, la durée du contrat est aujourd'hui plus flexible puisqu'elle peut être inférieure à la durée du cycle de formation suivie par l'apprenti, compte tenu de son niveau initial de compétences ou de celles qu'il a acquises, par exemple, à l'occasion d'un service civique ou d'un

volontariat militaire.

À savoir : à partir de 2020, le contrat d'apprentissage devra simplement être déposé auprès de l'opérateur de compétences dont relève l'employeur (organisme remplaçant l'OPCA). Il n'aura plus à être enregistré auprès d'une chambre consulaire (la CCI, notamment).

Par ailleurs, si l'apprenti doit toujours être accompagné d'un maître d'apprentissage lors de sa formation en entreprise, les conditions permettant de remplir cette mission sont aujourd'hui moins contraignantes. En effet, en l'absence de convention ou d'accord collectif de branche en la matière, le maître d'apprentissage, titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du même domaine professionnel que celui préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, doit justifier d'un an d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée, au lieu de 2 ans précédemment. Et s'il ne possède ni diplôme ni titre, il doit avoir acquis 2 ans de pratique professionnelle (contre 3 ans auparavant). Des critères qui permettent donc à l'employeur de désigner plus facilement un maître d'apprentissage parmi les salariés de l'entreprise.

En outre, une expérimentation, menée pendant 3 ans, permet aujourd'hui à l'apprenti recruté par un groupement d'employeurs d'effectuer sa formation pratique au sein de 3 exploitations membres de ce groupement. Une personne appartenant au groupement étant alors chargée du suivi de l'apprentissage.

En complément : pour les contrats conclus entre le 30 avril 2019 et le 31 octobre 2021, la visite d'information et de prévention à laquelle est soumis l'apprenti peut être effectuée par un médecin exerçant dans le secteur ambulatoire (médecin traitant de l'apprenti, par exemple). Ceci suppose néanmoins que le service de santé au travail informe l'employeur de l'impossibilité de réaliser lui-même cette

visite dans le délai imparti (ou ne réponde pas à la demande d'organisation de la visite émanant de l'employeur).

Des conditions de travail aménagées

Les obligations des employeurs relevant de plusieurs secteurs d'activité sont devenues moins strictes.

En principe, les apprentis de moins de 18 ans ne peuvent pas travailler plus de 8 heures par jour, ni plus de 35 heures par semaine. Il est toutefois possible, pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2019, d'allonger ces durées maximales de 2 heures par jour et de 5 heures par semaine pour les activités réalisées sur les chantiers de bâtiment et de travaux publics ainsi que pour les activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espaces paysagers.

Conditions : l'organisation collective de travail doit justifier cet allongement et l'apprenti doit alors bénéficier, en contrepartie, de périodes de repos au moins équivalentes au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée de travail journalière de 8 heures.

Quant aux employeurs des débits de boissons à consommer sur place qui souhaitent recruter un apprenti mineur et l'affecter au service en salle, à la réception ou encore à la cuisine, ils ne sont plus tenus de demander un agrément auprès de la Direccte. Cette demande demeure obligatoire seulement lorsque l'apprenti est employé au service du bar.

Une aide financière unique pour l'employeur

Pour plus de clarté, une aide forfaitaire unique s'est substituée aux différentes subventions précédemment allouées aux employeurs d'apprentis.

Auparavant, plusieurs aides étaient accordées aux employeurs recourant à l'apprentissage (prime pour les entreprises de moins de 11 salariés, aide TPE jeunes apprentis, crédit d'impôt apprentissage...). Celles-ci ont été supprimées au profit d'une aide forfaitaire unique. Un dispositif plus simple et plus lisible qui permet à l'employeur de connaître exactement, en amont, le montant de l'aide qui lui sera attribuée et donc le coût réel du contrat d'apprentissage.

Précision : cette aide s'applique seulement aux contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2019 et visant à l'obtention d'un diplôme ou d'un titre équivalent au plus au baccalauréat.

Le montant maximal de l'aide unique s'élève à 4 125 € pour la première année d'exécution du contrat d'apprentissage, à 2 000 € pour la deuxième année et à 1 200 € pour la troisième. Et lorsque le contrat est amené à se prolonger (échec de l'apprenti à son examen, notamment), l'aide est réglée pendant une année supplémentaire, à hauteur de 1 200 €. Sachant que le versement de l'aide intervient chaque mois avant le paiement de la rémunération de l'apprenti.

Important : pour les contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2019, les anciennes aides accordées aux employeurs continuent d'être versées jusqu'à leur terme.

Une exonération de cotisations sociales à la clé

Les exonérations de cotisations sociales patronales et salariales attachées au contrat d'apprentissage ont été revues.

Le dispositif d'exonération de cotisations sociales patronales qui s'appliquait spécifiquement aux contrats d'apprentissage a été supprimé au 1^{er} janvier 2019. Les employeurs d'apprentis bénéficient désormais, comme pour les autres salariés, de la réduction générale de cotisations patronales, jugée plus avantageuse puisqu'elle s'étend maintenant aux cotisations de retraite complémentaire et d'assurance chômage. Les cotisations restant dues par l'employeur étant, en outre, calculées sur le montant réel de la rémunération de l'apprenti et non plus sur une assiette forfaitaire.

Les apprentis, eux, ont toujours droit à une exonération totale de cotisations sociales, mais uniquement sur la part de la rémunération n'excédant pas 79 % du Smic, soit 1 201,76 € en 2019. Étant précisé qu'ils demeurent totalement exonérés de CSG et de CRDS.

À noter : fixée en pourcentage du Smic, la rémunération minimale des apprentis âgés de 16 à 20 ans est revalorisée pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2019. Elle s'élève, par exemple, à 27 % du Smic (contre 25 %) pour un apprenti âgé de 16 ans en première année de formation (soit, en 2019, à 410,73 € par mois pour 35 h par semaine).

Une rupture de contrat simplifiée

Le licenciement et la démission peuvent à présent mettre fin au contrat d'apprentissage.

Durant les 45 premiers jours de formation pratique en entreprise, employeur et apprenti sont libres de mettre un terme au contrat d'apprentissage. Passé ce délai, sauf accord entre les deux parties, la rupture du contrat nécessite la mise en œuvre de procédures particulières. Des procédures qui ont été assouplies pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2019.

Ainsi, l'employeur qui souhaite mettre un terme au contrat, en raison d'un cas de force majeure, d'une faute grave de l'apprenti ou de son inaptitude constatée par le médecin du travail, n'est plus tenu de demander sa résiliation au conseil de prud'hommes. Il peut directement engager une procédure de licenciement pour motif personnel (en respectant, le cas échéant, la procédure disciplinaire).

Nouveauté : l'exclusion définitive de l'apprenti du centre de formation des apprentis constitue aussi, désormais, une cause réelle et sérieuse de licenciement.

De même, l'apprenti a désormais le droit de démissionner. Pour ce faire, il doit, au préalable, saisir le médiateur consulaire (la CCI, notamment) puis, au moins 5 jours après, en informer son employeur. Un délai minimal de 7 jours calendaires devant s'écouler entre l'information de l'employeur et la rupture du contrat d'apprentissage.