

La réforme de l'apprentissage : qu'en est-il en cette fin d'année 2018 ?

La loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a été promulguée en septembre dernier. Destinée à attirer plus de candidats et plus d'entreprises vers cette voie de formation, les contrats d'apprentissage ont été sérieusement retravaillés.

Les principales dispositions adoptées en lecture finale à l'Assemblée Nationale seront détaillées ci-dessous.

Le contrat d'apprentissage

Ce texte de loi met en place une refonte des modalités, du financement mais également de la gouvernance de l'apprentissage.

Il se base principalement sur les thématiques suivantes.

L'entreprise au cœur du dispositif, avec une politique de l'alternance pilotée par les branches professionnelles

Le pilotage de l'apprentissage est désormais confié aux branches professionnelles, qui vont définir le coût et le montant de la prise en charge du contrat. Toutefois, si les recommandations de France Compétences ne sont pas suivies, un décret pourra alors fixer le montant de la prise en charge.

Concernant les dépenses de fonctionnement, les Régions pourront majorer la prise en charge des contrats d'apprentissage définis par les branches professionnelles.

Des conditions d'exécution et de rupture du contrat simplifiées

A partir du 1^{er} janvier 2020, la procédure d'enregistrement du contrat d'apprentissage ne se fera plus auprès des chambres consulaires. Elle sera remplacée par un simple dépôt auprès de l'opérateur de compétences (OPCO).

Un assouplissement concernant la réglementation appliquée aux mineurs a également été prévu ; il permettra une plus grande souplesse, notamment dans certains secteurs en tension : bâtiment, restauration...

De plus, l'âge maximal pour entrer en apprentissage passe de 25 ans à 29 ans révolus et la durée du contrat pourra désormais varier de 6 mois à 3 ans.

Autre avancée notable : la rupture du contrat d'apprentissage ne nécessitera plus l'intervention du Conseil des Prud'hommes. Le contrat pourra être rompu en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti, d'inaptitude constatée par un médecin du travail ou en cas de décès de l'employeur (dans le cas d'une entreprise unipersonnelle). La rupture prendra alors la forme d'un licenciement pour motif personnel. Jusqu'alors le contrat pouvait être rompu au-delà des 45 jours, par accord signé des parties. A noter qu'au-delà de la période des 45 jours, la rupture pourra également intervenir à l'initiative de l'apprenti, dans des conditions fixées par décret. L'apprenti devra au préalable solliciter le médiateur consulaire.

Enfin, une aide unique est créée pour les entreprises de moins de 250 salariés employant un apprenti préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au Baccalauréat.

Cette aide vient remplacer plusieurs aides qui existaient jusqu'alors : la prime à l'apprentissage pour les entreprises de moins de 11 salariés, le crédit d'impôt à l'apprentissage, l'aide au recrutement des apprentis.

Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation connaît lui aussi une refonte importante dont les principales dispositions vous sont détaillées ci-dessous.

La prise en charge du contrat de professionnalisation

Les frais annexes, comme l'hébergement ou la restauration, pourront être financés par les Opérateurs de compétences. Ces derniers prendront en charge les contrats de professionnalisation, à un niveau fixé par les branches, qui suivront les recommandations de France Compétences en matière d'observation des coûts et des niveaux de ces prises en charge.

Ces différents niveaux pourront être modulés suivant un montant et des critères déterminés par décret, notamment lorsqu'il existe d'autres sources de financement public ou si le bénéficiaire est reconnu travailleur handicapé.

A noter que l'opérateur de compétences prendra en charge les dépenses exposées par l'entreprise pour chaque salarié tuteur d'une action de formation ; ces plafonds et durées de prise en charge seront fixées par décret.

On notera que les règles concernant le financement de ce type de contrat sont proches de celles du contrat d'apprentissage.

La mobilité des contrats de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation pourra désormais être exécuté en partie à l'étranger, pour une durée ne pouvant pas excéder un an ; il pourra alors être porté à 24 mois, avec un minimum d'exécution de 6 mois en France.

L'Opérateur de Compétences pourra prendre en charge une partie des frais générés lors de cette période de mobilité à l'étranger, comme par exemple la rémunération, les frais annexes, tout ou partie de la perte de ressources...

Durant cette période, l'entreprise ou l'organisme de formation d'accueil sera le seul responsable des conditions d'exécution du travail (déterminées suivant les dispositions légales en vigueur dans le pays d'accueil), comme ce qui correspond à la santé et à la sécurité au travail, au repos hebdomadaire...

Enfin, à noter que l'apprenti sous contrat de professionnalisation relève de la Sécurité Sociale du pays d'accueil, hormis s'il ne bénéficie pas de statut de salarié (ou assimilé) au sein de ce pays. Dans ce cas, sa couverture sociale sera régie par le code de la Sécurité Sociale.

Tout comme la notion de prise en charge, les règles concernant la mobilité sont très proches de celles du contrat d'apprentissage.

La durée du contrat allongée pour certains apprentis en contrat de professionnalisation

Elle pourra passer de 24 mois actuellement à 36 mois pour les publics prioritaires. Il s'agit notamment :

- Des jeunes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas obtenu un diplôme d'enseignement technologique ou professionnel, ou qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement supérieur,
- Des personnes ayant bénéficié d'un CUI (Contrat Unique d'Insertion),
- Des bénéficiaires de minimas sociaux comme le RSA (Revenu de Solidarité Active), l'ASS (Allocation de Solidarité Spécifique) ou bien encore l'AHH (Allocation pour Adultes Handicapés),
- De tout demandeur d'emploi inscrit depuis plus d'un an à Pôle Emploi.