

Quels changements suite à la Réforme ? La CCI fait le point

Du côté des apprentis comme des employeurs, les conditions d'exécution du contrat sont simplifiées et permettent plus de souplesse pour les deux parties :

- La **limite d'âge** d'accès à l'apprentissage est fixée à 29 ans révolus pour toute la France
- La durée minimale du **contrat est** réduite à six mois (au lieu d'un an),
- Les réductions de durée de contrat seront négociées entre l'employeur, le jeune et le centre de formation,
- Les entrées en apprentissage seront possibles à tout moment, au cours de l'année,
- Les **dérogations** quant à la limite hebdomadaire et journalière de la **durée du travail** des apprentis mineurs (en fonction des secteurs professionnels) seront obtenues plus facilement,
- Les conditions de compétences professionnelles du **maître d'apprentissage** seront déterminées par les branches, à défaut par voie réglementaire,
- La **mobilité internationale** des apprentis sera facilitée (objectif : 15 000 jeunes bénéficiaires de mobilité/an),
- Le dépôt du **contrat d'apprentissage** se fera auprès de l'opérateur de compétences à compter du 1^{er} janvier 2020,
- La visite d'information et de prévention, sous conditions, sera réalisée par le médecin de ville, à titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2021.

Quelles aides pour les jeunes apprentis ?

Coup de pouce aux **apprentis** : les jeunes de 16 à 20 ans verront leur **rémunération** augmenter de 30 € nets par mois. Les jeunes d'au moins 18 ans percevront une **aide** de 500 € pour passer leur permis de conduire.

Quelles aides pour les employeurs ?

Pour simplifier les démarches à destination des **entreprises de moins de 250 salariés**, une aide unique est mise en place et versée par l'État, pour les apprentis préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au BAC, en lieu et place des aides existantes.

Quel financement pour le contrat d'apprentissage ?

Selon un principe simple :



Le niveau de prise en charge des **formations** sera déterminé par les **branches**. Les opérateurs de compétences seront les financeurs des **contrats d'apprentissage**.

Comment les ruptures de contrat d'apprentissage sont-elles facilitées ?

Pendant les **45 premiers jours** de formation en entreprise, on maintient la possibilité de **rupture unilatérale** : c'est-à-dire qu'il sera possible pour l'apprenti comme pour l'employeur de mettre fin au contrat, sans délai ni motivation.

Passé les 45 premiers jours, à défaut d'accord amiable :

- Possibilité de **rupture** à l'initiative de l'**employeur** pour **force majeure, faute grave** de l'**apprenti**, inaptitude médicale ou en cas de décès d'un employeur maître d'apprentissage dans une entreprise unipersonnelle : elle prend la forme d'un **licenciement** ;
- Possibilité de **rupture** à l'initiative du **jeune**, après respect d'un **préavis**, après intervention du **médiateur**.

À NOTER :

- Suppression du passage obligatoire devant le **Conseil de Prud'hommes**.
- En cas de **liquidation judiciaire**, la notification de la **rupture** sera faite par le **liquidateur** (indemnité égale aux rémunérations perçues jusqu'au terme du contrat).
- En cas d'**exclusion** définitive de l'**apprenti du CFA**, la rupture peut-être à l'initiative de l'employeur, (à défaut d'inscription au sein d'un CFA, l'employeur peut conserver le jeune 2 mois en entreprise).

► **POUR ALLER PLUS LOIN** : [TOUT SAVOIR SUR LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE](#)