

LETTRE SOCIALE N°7/18

31 octobre 2018 – DES SIMPLIFICATIONS EN MATIERE DE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

LETTRE SOCIALE

Les nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 7 septembre 2018, sauf indication contraire dans les développements qui suivent, ou sauf si leur application est subordonnée à la publication d'un texte réglementaire.

ENTREE EN APPRENTISSAGE

♦ L'âge limite d'entrée en apprentissage est relevé

Loi art. 13, II et X

L'âge limite d'entrée en apprentissage est fixé à **29 ans révolus**, contre 25 ans auparavant (C. trav. art. L 6222-1 et L 6222-2 modifiés).

Rappelons qu'aucun âge maximal ne s'applique lorsque (C. trav. art L 6222-2) :

- le contrat est conclu pour acquérir un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue d'un précédent ;
- il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou à la suite d'une inaptitude physique et temporaire de celui-ci ;
- le contrat est souscrit par une personne ayant la qualité de travailleur handicapé ;
- il est souscrit par une personne ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise
- il est souscrit par une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau.

♦ La durée du contrat adaptée selon le profil de l'apprenti

Loi art. 13, II

La **durée minimale** du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, est ramenée de un an à 6 mois. Sa durée **maximale** reste figée à 3 ans, sous réserve de certains cas de prolongation (C. trav. art. L 6222-7-1 modifié).

Comme auparavant, la durée du contrat est en principe égale à la durée du cycle de formation qui prépare à la qualification recherchée, celle-ci étant fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

[Nous contacter](#)

Maître Stéphane FABING

245, rue d'Epargnemailles

02100 SAINT-QUENTIN

☎ 03.23.05.78.40

✉ maitre.fabing.avocat@wanadoo.fr

[Nous contacter](#)

Maître Stéphane FABING

245, rue d'Epargnemailles

02100 SAINT-QUENTIN

☎ 03.23.05.78.40

✉ maitre.fabing.avocat@wanadoo.fr

♦ [Un contenu du contrat plus précis sur la date de début de l'apprentissage](#)

Loi art 13, II

La loi impose désormais que le contrat d'apprentissage mentionne la date du début de son **exécution**, de la **période de formation** pratique chez l'employeur de même que celle de la période de formation au CFA, alors que, jusqu'à présent, seule la date de début de l'apprentissage devait être mentionnée. (C. trav. art. L 6222-12 modifié).

Il est désormais précisé que la date de début de la formation pratique chez l'employeur de même que celle de la période de formation au CFA ne peut pas être **postérieure** de plus de 3 mois à celle du **début d'exécution du contrat**.

♦ [Le contrat d'apprentissage devra simplement être déposé](#)

Loi art 7, II et III

La procédure d'enregistrement du contrat d'apprentissage laisse la place à un simple dépôt.

Actuellement, l'employeur doit transmettre pour enregistrement le contrat d'apprentissage à la chambre consulaire dont il dépend (selon le cas, chambre des métiers et de l'artisanat, chambre d'agriculture ou chambre de commerce et d'industrie).

Il devra, **à compter du 1^{er} janvier 2020**, simplement déposer le contrat auprès de **l'opérateur de compétences** (remplaçant les Opca), celui pouvant charger les chambres consulaires de participer à cette mission. **Les modalités du dépôt seront fixées par voie réglementaire** (C. trav. art L 6211-4, L 6222-22-1 et L 6224-1 modifiés ; L 6224-2 à L 6224-8 abrogés ; Loi art 11, III).

♦ [La visite d'information et de prévention pourrait être réalisée par un médecin de ville](#)

Loi art. 11, I

En principe, en application de l'article L 4624-1 du Code du travail, la visite d'information et de prévention à laquelle doit être soumis l'apprenti, comme tout autre salarié lors de son embauche, est réalisée par les services de médecine du travail.

A titre **expérimental, jusqu'au 31 décembre 2021**, cette visite peut être réalisée, pour les apprentis, par un professionnel de santé de la médecine de ville, dans des **conditions fixées par décret (à paraître)** lorsqu'aucun professionnel de la médecine du travail n'est disponible dans un délai de 2 mois.

EXECUTION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

◆ Les conditions à remplir pour être maître d'apprentissage sont précisées

Loi art. 13, VII

La présente loi précise, désormais, que le maître d'apprentissage doit être **salarié de l'entreprise, volontaire, majeur** et offrir toutes les garanties de **moralité**, et que l'employeur peut remplir cette fonction ([C. trav. art L 6223-8-1, al 1, nouveau](#)).

◆ Des dérogations à la durée du travail dans certains secteurs

Loi art. 13, III

La loi ne modifie pas les durées de travail hebdomadaire et quotidienne maximales, applicables **par principe** aux jeunes travailleurs. Celles-ci restent respectivement fixées à 35 heures et 8 heures ([C. trav. art L 3162-1](#)).

Mais des **dérogations** sont possibles, pour certaines activités déterminées **en Conseil d'Etat (à paraître)**, lorsque l'organisation collective de travail le justifie.

Il peut ainsi être dérogé, moyennant une simple information de l'administration, à la durée du travail hebdomadaire dans la **limite** de 5 heures et à la durée de travail quotidienne dans la limite de 2 heures.

Des **compensations** doivent alors être accordées aux jeunes concernés : 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, donnent lieu à un repos compensateur équivalent.

◆ Le travail des mineurs dans les débits de boissons est assoupli

Loi art. 15

En principe, il est interdit d'occuper, y compris dans le cadre de l'apprentissage, des mineurs dans les débits de boissons à consommer sur place.

Cette interdiction peut être levée, dans les débits de boissons agréés, pour les mineurs de plus de 16 ans employés dans le cadre de leur formation professionnelle.

Cette autorisation doit faire l'objet d'un agrément de l'autorité administrative.

Nous contacter

Maître Stéphane FABING

245, rue d'Epargnemailles

02100 SAINT-QUENTIN

☎ 03.23.05.78.40

✉ maitre.fabing.avocat@wanadoo.fr

Nous contacter

Maître Stéphane FABING

245, rue d'Epargnemailles
02100 SAINT-QUENTIN

☎ 03.23.05.78.40

✉ maitre.fabing.avocat@wanadoo.fr

La loi restreint le champ d'application de cette procédure au seul cas où le mineur serait affecté au service au bar.

Il peut donc librement occuper d'autres postes au sein des débits de boissons (C. trav. art. L 4153-6 et CSP art. L 3336-4 modifiés)

RUPTURE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Loi art. 16

♦ L'apprenti peut démissionner

Au-delà des 45 premiers jours de formation, l'apprenti peut rompre unilatéralement son contrat après respect d'un préavis, dans les conditions qui seront déterminées par décret (à paraître).

Dans ce cas, il doit, au préalable, solliciter le médiateur.

Si l'apprenti est **mineur**, l'acte de rupture doit être conjointement signé par son représentant légal.

A défaut, il peut solliciter le médiateur de la chambre consulaire dont relève l'entreprise.

Celui-ci doit alors intervenir dans les 15 jours calendaires, afin d'obtenir l'accord ou non du représentant légal.

Une copie de l'acte de rupture doit être laissée, **pour information**, à l'établissement de formation dans lesquels l'apprenti est inscrit. (C. trav. art L 6222-18 modifié).

♦ L'employeur peut rompre unilatéralement le contrat sans avoir à saisir préalablement le Conseil des Prud'hommes

Pour quels motifs ?

Le contrat d'apprentissage peut être rompu en cas de **force majeure**, de **faute grave** de l'apprenti ou d'**inaptitude physique** dûment constatée par le médecin du travail, ainsi qu'en cas de décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle (C. trav. art L 6222-18 modifié).

A noter : Cette liste semble être limitative.

L'employeur ne devrait pas pouvoir se prévaloir **d'autres motifs** pour rompre le contrat, et notamment d'un motif économique ou d'une faute ne pouvant être qualifiée de faute grave.

Si l'employeur rompt unilatéralement le contrat d'apprentissage pour les motifs prévus par le Code du travail sans passer par le juge prud'homal, l'apprenti pourra toujours engager un **contentieux** pour contester le motif invoqué ou la gravité de sa faute.

[Nous contacter](#)

Maître Stéphane FABING

245, rue d'Epargnemailles

02100 SAINT-QUENTIN

☎ 03.23.05.78.40

✉ maitre.fabing.avocat@wanadoo.fr

Sous quelle forme ?

La loi précise que la rupture prend la forme d'un **licenciement**.

Celui-ci doit être prononcé selon la **procédure** de licenciement pour motif personnel (convocation et tenue d'un entretien préalable au cours duquel l'apprenti peut se faire assister, notification du licenciement en

En cas de licenciement pour **faute grave**, la procédure de licenciement se combine avec la procédure disciplinaire : possibilité de mise à pied conservatoire si le comportement de l'apprenti le nécessite, respect du délai de 2 jours ouvrables entre l'entretien préalable et la notification du licenciement, respect du délai de prescription des faits fautifs, interdiction d'invoquer à l'appui du licenciement une sanction antérieure de plus de 3 ans dans l'hypothèse où le contrat dure plus de 3 ans (apprentis travailleurs handicapés, sportifs de hauts niveau...) ou s'il est conclu dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. (C. trav. art. L 6222-18-1 nouveau).

◆ Exclusion du CFA : un motif de licenciement spécifique

La loi prévoit par ailleurs que, lorsque le centre de formation d'apprentis (CFA) prononce l'**exclusion définitive** de l'apprenti, l'employeur peut engager une procédure de licenciement.

Cette exclusion constitue alors la **cause réelle et sérieuse** du licenciement et celui-ci doit être prononcé selon la procédure de licenciement pour motif personnel (n°32).

Le CFA ou l'apprenti peut dans ce cas saisir le médiateur. (C. trav. art. L 6222-18-1 nouveau).

A noter : En cas de liquidation judiciaire, la rupture du contrat est directement notifiée par le liquidateur judiciaire.

En cas de licenciement pour **inaptitude physique**, l'employeur n'est tenu à aucune obligation préalable de reclassement. (C. trav. art. L 6222-18 modifié).

En cas de licenciement pour **faute grave**, la procédure de licenciement se combine avec la procédure disciplinaire : possibilité de mise à pied conservatoire si le comportement de l'apprenti le nécessite, respect du délai de 2 jours ouvrables entre l'entretien préalable et la notification du licenciement, respect du délai de prescription des faits fautifs, interdiction d'invoquer à l'appui du licenciement une sanction antérieure de plus de 3 ans dans l'hypothèse où le contrat dure plus de 3 ans (apprentis travailleurs handicapés, sportifs de hauts niveau...) ou s'il est conclu dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. (C. trav. art. L 6222-18-1 nouveau).

◆ Exclusion du CFA : un motif de licenciement spécifique

La loi prévoit par ailleurs que, lorsque le centre de formation d'apprentis (CFA) prononce **l'exclusion définitive** de l'apprenti, l'employeur peut engager une procédure de licenciement.

Cette exclusion constitue alors **la cause réelle et sérieuse** du licenciement et celui-ci doit être prononcé selon la procédure de licenciement pour motif personnel (n°32).

Le CFA ou l'apprenti peut dans ce cas saisir le médiateur. ([C. trav. art. L 6222-18-1 nouveau](#)).

A noter : En cas de liquidation judiciaire, la rupture du contrat est directement notifiée par le liquidateur judiciaire.

[Nous contacter](#)

Maître Stéphane FABING

245, rue d'Epargnemailles

02100 SAINT-QUENTIN

☎ 03.23.05.78.40

✉ maitre.fabing.avocat@wanadoo.fr

UNE AIDE FINANCIERE UNIQUE

Loi art. 27

L'aide financière unique est réservée aux **entreprises** de moins de 250 salariés pour les contrats d'apprentissage conclus afin de préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au baccalauréat.

Le **montant** de cette aide, versée par l'Etat, et ses modalités d'application seront fixés par un décret, à paraître ([C. trav. art. L6243-1 modifié](#)).

* * * *

Vous en souhaitant bonne réception, veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments dévoués.

Stéphane FABING