

Quels changements suite à la Réforme ?

La Chambre de Commerce et d'Industrie des Landes 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).