La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son activité professionnel se donne pour objectif de simplifier les conditions d'exécution du contrat d'apprentissage aux différents niveaux. Les nouvelles dispositions s'appliquent aux contrats d'apprentissage conclus à compter du 1er janvier 2019, sauf dispositions contraires.

Elles ne sont pas applicables aux contrats conclus avant cette date.

1. Le maintien du contrat d'apprentissage comme contrat de travail de type particulier

1. La loi du 5 septembre 2018 maintient les termes du code du travail qui définit le contrat d'apprentissage comme un contrat de travail de type particulier signé entre un apprenti, ou son représentant légal et un employeur.

Ce contrat repose sur :

- l'engagement de l'employeur à verser un salaire et assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète dispensée pour partie dans l'entreprise et pour partie dans un CFA ;
- l'obligation de l'apprenti, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour l'employeur pendant la durée du contrat et à suivre cette formation.

Aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti lors de la conclusion, l'enregistrement ou la rupture de ce contrat, ni à l'employeur lors de son enregistrement.

Le contrat d'apprentissage est établi par écrit, en trois exemplaires originaux et signés par l'employeur, l'apprenti ou son représentant légal, en pratique à l'aide d'un formulaire type (Cerfa n°10130*06 ou FA 13). Il doit :

- préciser le nom du maître d'apprentissage, les titres et diplômes dont il est titulaire et la durée de son expérience professionnelle, en lien avec le diplôme préparé ;
- fixer le salaire de l'apprenti pour chacune des années du contrat ou de la période d'apprentissage.

L'employeur doit ensuite procéder à son enregistrement auprès de sa chambre consulaire compétente (chambre de métiers et de l'artisanat, chambre de commerce et d'industrie ou chambre d'agriculture) selon la procédure prévue par la règlementation précédente, en vigueur jusqu'au 31 décembre 2019.

A compter du 1er janvier 2002, le contrat d'apprentissage fera l'objet d'un simple dépôt par l'entreprise auprès de l'opérateur de compétences.

2. Il reste possible pour deux employeurs de conclure conjointement un contrat d'apprentissage qui peut avoir pour finalité l'obtention de deux qualifications professionnelle. Une convention tripartite signée par les deux employeurs et l'apprenti doit être annexée au contrat d'apprentissage qui précise notamment l'affectation de l'apprenti au cours du contrat entre les deux entreprises selon un calendrier prédéfini et le nombre d'heures effectuées dans chaque entreprise

(Références : loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son activité professionnel ; articles L 6222-1, L 6222-2, R 6222-2, R 6222-3, R 6222-4 du code du travail).

2. Formation, exécution et rupture du contrat d'apprentissage

Les jeunes concernés : âge d'accès à l'apprentissage et âge limite

L'âge des apprentis

La loi porte l'âge limite pour être apprenti à 29 ans révolu, au lieu de 25 ans révolus précédemment.

En revanche elle maintient le principe selon lequel nul ne peut être engagé comme apprenti s'il n'est âgé de 16 ans au début de l'apprentissage.

Cependant, les aménagements précédents subsistent également :

- les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire ;
- les jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un CFA pour débuter leur formation.

Par ailleurs, la loi ne remet pas en cause les cas où la limite d'âge n'est pas applicable :

- contrat ou période d'apprentissage faisant suite à un contrat ou une période d'apprentissage et conduisant à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu ;
- rupture du contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci ;
- souscription par une personne ayant la qualité de travailleur handicapé ;
- souscription par une personne qui à un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie ;
- souscription par une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau.

Un décret antérieur à cette réforme a prévu pour les deux premiers cas un délai maximum d'un an après l'exécution du précédent contrat.

(Références : articles L 6222-1, L 6222-2 du code du travail).

Une extension envisageable à de nouveaux publics au-delà de 29 ans

La loi du 5 septembre 2018 prévoit la remise par le gouvernement, avant le 31 décembre 2021, d'un rapport sur la mise en pratique de cette extension de l'âge de l'apprentissage à 29 ans.

Ce rapport portera également sur « la possibilité d'ouvrir les formations en apprentissage aux actifs au chômage et aux bénéficiaires du revenu de solidarité active sous condition d'inscription dans une formation d'apprentissage au sein d'un secteur en tension ».

La loi précise que ce rapport s'intéresse « aux conditions de mise en œuvre de cette extension, à son impact sur le nombre d'apprentis, à la bonne intégration des personnes concernées au sein du dispositif de l'apprentissage et à l'évolution des méthodes pédagogiques intervenues du fait de cette extension à de nouveaux publics ».

La mise en œuvre de l'extension du contrat d'apprentissage à ces nouveaux publics semblerait éloigner cette modalité d'alternance de la formation initiale. L'apprentissage, dans cette hypothèse, se rapprocherait encore davantage du contrat de professionnalisation.

Les employeurs concernés : secteur prive et secteur public

La loi du 5 septembre 2018 ne remet pas en cause les obligations de l'employeur pour l'embauche d'apprentis.

L'employeur doit :

- déclarer à l'autorité administrative prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage ;
- garantir que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, de santé et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques et la moralité des personnes responsables de la

formation sont de nature à permettre une formation satisfaisante.

Tout employeur, appartenant au secteur privé, en incluant les associations, ou au secteur public, peut ainsi embaucher un apprenti, sous réserve du respect des règles précédentes.

(Référence : article L 6223-1 du code du travail).

Durée du contrat d'apprentissage : un assouplissement et des dérogations possibles

1. Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou, comme l'a prévu la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, pour une durée indéterminée.

S'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, celui-ci débute par une période apprentissage et se poursuit ensuite dans le cadre du droit commun du contrat de travail.

2. La réglementation précédente prévoyait que la durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage si ce contrat est conclu pour une durée indéterminée, variait entre un et trois ans.

La loi du 5 septembre 2018 stipule que cette durée varie désormais entre six mois et trois ans.

Une possibilité de prolongation, pour une durée d'un an au plus, demeure prévue en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, soit par une prolongation du contrat initial ou de la période d'apprentissage, soit par la conclusion d'un nouveau contrat avec l'employeur.

La durée de contrat d'apprentissage reste égale à celle du « cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, laquelle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés ».

La possibilité de conclure des contrats d'apprentissage sur une durée plus courte, associée à une durée minimum de formation en CFA ramenée à 25 %, tend à modifier la nature de cette modalité de formation, dans le sens d'un rapprochement avec le contrat de professionnalisation.

3. La loi du 5 septembre 2018 introduit, par dérogation, des cas où la durée du contrat d'apprentissage ou de la période d'apprentissage « peut être inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat ».

Cette dérogation peut résulter du niveau initial de compétence de l'apprenti ou des compétences acquises, le cas échéant, lors d'une mobilité à l'étranger, d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle, d'un service civique, d'un volontariat militaire ou d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire.

La durée du contrat est alors fixée par « une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage ».

La précédente réglementation prévoyait déjà une possibilité d'adaptation de cette durée pour tenir compte du niveau initial de compétence du salarié, mais après une autorisation du service de l'inspection de l'apprentissage compétent.

3. La loi précise davantage les mentions qui doivent figurer sur le contrat d'apprentissage : la date du début de l'exécution du contrat d'apprentissage, de la période de formation pratique chez l'employeur et de la période de formation en centre de formation d'apprentis.

Elle reformule, également, les deux règles selon lesquelles :

- la date de début de la formation pratique chez l'employeur ne peut être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat ;
- la date de début de la période de formation en centre de formation d'apprentis ne peut être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat .

(Références : article L 6222-7, L 6222-7-1, L 6222-11, L 6222-12 du code du travail).

Successions de contrats : le maintien de l'apprentissage comme une réelle filière de formation professionnelle

Les dispositions précédentes sont maintenues.

1. Le jeune travailleur peut souscrire des contrats d'apprentissage successifs afin de préparer des diplômes ou des titres sanctionnant des qualifications différentes. Aucun délai n'est imposé entre la signature de deux contrats.

Seule restriction, l'apprenti qui a déjà conclu deux contrats de même niveau doit obtenir une autorisation du directeur de son dernier CFA pour conclure un troisième contrat d'apprentissage du même niveau.

Cette disposition confirme l'apprentissage comme une réelle filière de formation professionnelle permettant un accès successif aux différents niveaux de qualification.

2. L'apprenti préparant un baccalauréat professionnel, peut, à sa demande ou à celle de son employeur et au terme de la première année du contrat, poursuivre sa formation en vue d'obtenir un CAP professionnel, un CAP professionnel agricole ou un brevet professionnel agricole.

Un avenant au contrat d'apprentissage précisant le diplôme préparé et la durée du contrat ou de la période d'apprentissage correspondant doit alors être signé

3. Si le contrat d'apprentissage est suivi dans la même entreprise par un contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée ou par un contrat de travail temporaire, aucune période d'essai ne peut être imposée à l'apprenti, sauf dispositions conventionnelles contraires. La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour la rémunération et l'ancienneté du salarié.

(Références : articles L 6222-15, L 6222-16, L 6222-22-1 du code du travail).

La rupture du contrat d'apprentissage

Nouvelles modalités de rupture du contrat d'apprentissage

1. La loi du 5 septembre 2018 simplifie les conditions de rupture du contrat d'apprentissage. Ces dispositions sont applicables aux contrats conclus à compter du 1er janvier 2019.

La loi maintient deux des règles précédentes :

le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti ;

passé ce délai, le contrat peut être rompu par accord écrit signé des deux parties.

Cependant, elle modifie les conditions de rupture, tant du point de vue de l'employeur que par l'apprenti.

D'une part, à défaut, le contrat peut être rompu en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti, de son inaptitude constatée par le médecin du travail ou du décès de l'employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle. Cette rupture prend la forme d'un licenciement prononcé selon les modalités prévues pour le licenciement pour motif personnel ou dans le cadre d'une procédure disciplinaire. En cas d'inaptitude, l'employeur n'est pas tenu à une obligation de reclassement.

D'autre part, au-delà de la période des quarante-cinq premiers jours, la rupture du contrat peut intervenir à l'initiative de l'apprenti, après respect d'un préavis. L'apprenti doit préalablement solliciter le médiateur ou, dans le cas des apprentis du secteur public non industriel et commercial le service chargé de la médiation. Si l'apprenti est mineur, l'acte de rupture est conjointement signé par son représentant légal. Une intervention du médiateur peut-être sollicitée en cas de non réponse dans un délai maximum de quinze jours calendaires de ce représentant. L'objectif est à la fois de permettre à l'apprenti de pouvoir également prendre l'initiative d'une rupture de son contrat d'apprentissage, tout en évitant que celle-ci n'intervienne sur « un coup de tête », par insuffisance de réflexion.

Un décret du 24 décembre 2018 relatif aux conditions de la rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti, précise que dans un délai qui ne peut être inférieur à cinq jours calendaires à compter de la saisine du médiateur, l'apprenti informe l'employeur de son intention de rompre le contrat « par tout moyen conférant date certaine ». La rupture du contrat ne peut ensuite intervenir qu'après un délai qui ne peut être inférieur à sept jours calendaires à compter de la date à laquelle l'employeur a été informé de cette intention de rompre.

Par ailleurs, en cas de liquidation judiciaire sans maintien de l'activité ou avec un maintien de l'activité permise par le jugement mettant fin au contrat d'apprentissage, le liquidateur notifie, comme précédemment, la rupture à l'apprenti. Cette situation continue d'ouvrir droit à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

2. La loi prévoit qu'en cas une rupture du contrat d'apprentissage intervenant dans les cas évoqués, le CFA dans lequel est inscrit l'apprenti « prend les dispositions nécessaires pour lui permettre de suivre sa formation théorique pendant six mois et contribue à lui trouver un nouvel employeur susceptible de lui permettre d'achever son cycle de formation ».

3. Elle précise que la rupture pendant la période des quarante-cinq premiers jours de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti ne peut donner lieu à indemnité à moins d'une stipulation contraire dans le contrat.

4. Comme précédemment, en cas de conclusion conjointe d'un contrat d'apprentissage par deux employeurs, le contrat peut être rompu à l'initiative des deux employeurs ou de l'un d'entre eux, lequel doit prendre en charge les conséquences financières d'une rupture à ses torts.

(Références : décret n° 2018-1231 du 24 décembre 2018 relatif aux conditions de la rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti ; articles L 6222-5-1, L 6222-18, L 6222-18-2, L 6222-21, D 6222-21-1 du code du travail).

Exclusion définitive de l'apprenti par le CFA et contrat d'apprentissage

La loi du 5 septembre 2018 introduit une disposition qui précise que lorsque le CFA prononce l'exclusion définitive de l'apprenti, l'employeur peut engager à son encontre une procédure de licenciement. Celle-ci constitue la cause réelle et sérieuse du licenciement prononcé dans les conditions prévues par les dispositions relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel. Dans ce cas, le CFA peut saisir le médiateur ou pour les apprentis du secteur public non industriel et commercial le service chargé de la médiation.

A défaut de l'inscription de l'apprenti dans un nouveau CFA dans un délai de deux mois à compter de son exclusion définitive, son maintien dans l'entreprise est subordonné soit à la conclusion d'un contrat de travail de droit commun soit, si le contrat d'apprentissage est à durée indéterminée, à un avenant mettant fin à la période d'apprentissage.

(Référence : article L 6222-18 du code du travail).

Opposition par l'autorité administrative à la poursuite de l'exécution des contrats d'apprentissage au sein d'une entreprise et obligation du CFA

Ces dispositions ne sont pas remises en cause.

1. L'autorité administrative peut s'opposer à l'engagement d'apprentis par une entreprise lorsqu'il est établi par les autorités chargées du contrôle de l'exécution du contrat d'apprentissage que l'employeur méconnaît les obligations mises à sa charge. Cette autorité décide si les contrats en cours peuvent continuer à être exécutés.

Si elle décide que les contrats en cours ne peuvent continuer à être exécutés, la décision entraîne leur rupture à la date de notification de ce refus aux parties en cause. L'employeur doit alors verser aux apprentis les sommes dont il aurait été redevable si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme ou jusqu'à celui de la période d'apprentissage si le contrat était durée indéterminée.

Dans ce cas de rupture, la loi du 5 septembre 2018 précise que le centre de formation dans lequel est inscrit l'apprenti « prend les dispositions nécessaires pour lui permettre de suivre sa formation théorique pendant six mois et contribue à lui trouver un nouvel employeur susceptible de lui permettre d'achever son cycle de formation ».

2. Suivant une préoccupation voisine, en cas de risques sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti, le Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) peut suspendre et refuser l'autorisation de reprise du contrat d'apprentissage. Suite à la notification de ce refus aux parties, l'employeur doit verser les sommes dont il aurait été redevable si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme ou jusqu'à celui de la période d'apprentissage.

Dans ce cas de rupture, le CFA prend les dispositions nécessaires pour permettre à l'apprenti de suivre provisoirement la formation dispensée et de trouver un nouvel employeur susceptible de contribuer à l'achèvement de sa formation.

(Références : articles L 6225-1 à L 6225-7 du code du travail).

3. Les conditions de travail des apprentis

Un assouplissement de la durée du travail des jeunes travailleurs et des apprentis

1. La loi du 5 septembre 2018 assouplit les règles relatives à la durée du travail des apprentis et des jeunes travailleurs.

La règle, maintenue par cette loi, selon laquelle « les jeunes travailleurs ne peuvent être employés à un travail effectif excédant huit heures par jour et trente-cinq heures par semaine » s'applique à la durée du temps de travail de l'apprenti de moins de 18 ans.

Cependant, la loi introduit « pour certaines activités déterminées par décret, lorsque l'organisation collective du travail le justifie », une possibilité de dérogation à :

- la durée hebdomadaire de travail effectif de trente-cinq heures, dans la limite de cinq heures par semaine ;
- la durée quotidienne de travail effectif de huit heures, dans la limite de deux heures par jour.

Lorsqu'il est fait application de ces dépassements, elle précise que :

- des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée quotidienne de huit heures sont attribuées ;
- des heures supplémentaires éventuelles, ainsi que leurs majorations, donnent lieu à un repos compensateur

équivalent ».

La loi maintient également, une possibilité existant précédemment. Pour les autres activités et à titre exceptionnel, des dérogations aux durées maximales hebdomadaire et quotidienne de travail effectif peuvent être accordées dans la limite de cinq heures par semaine par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail ou du médecin chargé du suivi médical de l'élève.

Cependant, la durée du travail des intéressés ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

2. Un décret du 13 décembre 2018, définit les secteurs d'activités pour lesquels les durées maximales du travail des jeunes travailleurs peuvent être aménagées lorsque l'organisation collective du travail le justifie. Les jeunes travailleurs et apprentis peuvent être employés à un travail effectif excédant huit heures par jour et trente cinq heures par semaines, dans la limite de dix heures par jour et de quarante heures par semaine pour:

- les activités réalisées sur les chantiers de bâtiment et les chantiers de travaux publics;
- les activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espaces paysagers.

(Références : décret n° 2018-1139 du 13 décembre 2018 définissant les secteurs d'activité pour lesquels les durées maximales du travail des jeunes travailleurs peuvent être aménagées lorsque l'organisation collective du travail le justifie ; articles L 3162-1, L 6222-25, R 3162-1 du code du travail).

La rémunération des apprentis

1. La loi du 5 septembre 2018 maintient la règle selon laquelle, sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, l'apprenti ne peut percevoir un salaire inférieur à un montant déterminé en pourcentage du SMIC et variant en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.

2. Le décret du 28 décembre 2018 relatif à la rémunération des apprentis, en fixe les modalités. Il confirme que ces dispositions s'appliquent aux contrats conclus à compter du 1er janvier 2019.

Pour les jeunes âgés de seize à dix-sept ans, le salaire minimum de l'apprenti est fixé à :

- 27 % du SMIC pendant la première année d'exécution du contrat ;
- 39 % du SMIC pendant la deuxième année ;
- 55 % du SMIC pendant la troisième année d'exécution du contrat.

Pour les jeunes âgés de dix-huit à vingt ans, il est fixé à :

- 43 % du SMIC pendant la première année d'exécution du contrat ;
- 51 % du SMIC pendant la deuxième année ;
- 67 % du SMIC pendant la troisième année.

Pour les jeunes âgés de vingt-et-un an à vingt-cinq ans, il est fixé à :

- 53 % du SMIC ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la première année d'exécution du contrat ; -
- 61 % du SMIC ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la deuxième année ;
- 78 % du SMIC ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la troisième année.

Pour les jeunes âgés de 26 ans et plus, ce salaire minimum est fixé à 100 % du SMIC ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage.

Le montant de la rémunération des apprentis âgés de 16 à 20 ans est ainsi revalorisé de 2 points, en pourcentage du SMIC, par référence aux contrats conclus avant le 1er janvier 2019.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage :

- avec le même employeur, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du diplôme ou titre préparé, sauf si l'application des dispositions sur la rémunération en fonction de son âge est plus favorable ;
- avec un autre employeur, sa rémunération est au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du diplôme ou titre préparé, sauf si l'application des dispositions sur la rémunération en fonction de son âge est plus favorable

Si un contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à un an pour préparer un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu et que la nouvelle qualification visée est en rapport direct avec celle résultant du diplôme ou titre précédent, un majoration de 15 points est appliquée par référence à la rémunération prévue.

Par ailleurs, dans ce cas, les jeunes issus d'une voie de formation autre que l'apprentissage sont considérés pour leur rémunération comme ayant accompli la durée d'apprentissage pour l'obtention de leur diplôme ou titre.

(Références : décret n° 2018-1347 du 28 décembre 2018 relatif à la rémunération des apprentis ; articles L 6222-27, D 6222-26, D 6222-29, D 6222-30 du code du travail).

3. Selon le code général des impôts, les salaires versés aux apprentis bénéficient d'une exonération d'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du SMIC.

(Référence : article 81 bis du code général des impôts).

L'aide au permis de conduire

La loi du 5 septembre 2018 met en place une aide au permis de conduire de catégorie B de 500 euros dont les apprentis d'au moins dix huit ans peuvent bénéficier.

Le décret du 3 janvier 2019 précise les modalités de mise en œuvre de cette aide, à compter du 1er janvier 2019. Financée par France compétences, elle versée par l'Agence de service et de paiement (ASP) aux CFA qui la verse à l'apprenti ou à l'école de conduite.

(Référence : décret n° 2019-1 du 3 janvier 2019 relatif à l'aide au financement du permis de conduire pour les apprentis ; article L 6123-5 du code du travail.

Réglementation relative à la santé et la sécurité de l'apprenti

Visite médicale d'information et de prévention par un professionnel de santé de la médecine de ville

1. L'apprenti doit bénéficier d'une visite d'information et de prévention au plus tard dans les deux mois suivant son embauche et qui est assurée par le médecin du travail.

2. La loidu 5 septembre 2018 prévoit qu'à titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2021, cette visite peut être réalisée par un professionnel de santé de la médecine de vile lorsqu'aucun professionnel de santé n'est disponible dans un délai de deux mois.

Un rapport d'évaluation de cette expérimentation doit être présenté par le Gouvernement au Parlement au plus tard trois mois avant son terme.

(Références : articles L 4624-1, R 6222-40 du code du travail).

Santé et sécurité de l'apprenti

La réforme maintient les dispositions précédentes

1. Il demeure interdit d'employer l'apprenti à des travaux dangereux pour sa santé ou sa sécurité. Cependant, l'apprenti peut accomplir tous les travaux que peut nécessiter sa formation, sous la responsabilité de l'employeur et pour certaines professions limitativement énumérées. L'employeur doit adresser à cette fin une déclaration à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

2. Le salarié bénéficie du régime sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, y compris pendant les périodes où il fréquente le centre de formation..

(Références : articles L 6222-30, L 6222-31, L 6222-32 du code du travail).

4. Mobilité internationale et européenne des apprentis

Contrat d'apprentissage exécuté en partie à l'étranger

1. La rédaction précédente du code du travail précisait que le contrat d'apprentissage peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée déterminée qui ne peut excéder un an. La loi du 5 septembre 2018 ajoute que la durée d'exécution du contrat en France doit être au minimum de six mois, ce qui situe la période à l'étranger entre six mois et un an.

Durant cette période de mobilité à l'étranger, les dispositions de l'article L 6211-2 du code du travail qui définit la formation d'éducation alternée qu'est l'apprentissage, ne s'appliquent pas.

Dans les Etats membres de l'Union européenne ou hors de cette Union :

- l'entreprise ou le centre de formation d'accueil est seul responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil ;
- l'apprenti relève de la sécurité sociale de l'Etat d'accueil, sauf lorsqu'il ne bénéficie pas du statut de salarié ou assimilé dans cet Etat.

Par dérogation, la loi du 5 septembre 2018 ouvre une possibilité pour les périodes de mobilité n'excédant pas 4 semaines de conclusion d'une convention de mise à disposition entre l'apprenti, l'employeur en France, le centre de formation à l'étranger et, le cas échéant, l'employeur à l'étranger.

2. Un décret fixe le contenu des relations conventionnelles entre l'apprenti, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, le centre de formation en France, le centre de formation à l'étranger.

Apprentis originaires d'un Etat membres de l'Union européenne accueillis en France

Les apprentis originaires d'un Etat membres de l'Union européenne effectuant une période de mobilité en France bénéficient des dispositions du code de travail français, à l'exception de dispositions portant sur la finalité et la durée du contrat d'apprentissage, ainsi que sur la durée de la formation en apprentissage.

(Références : Articles L 6222-42, L 6242-43, L 6242-44 du code du travail).

5. Formation en entreprise : engagements de l'employeur et de l'apprenti, rôle du maître d'apprentissage

Un maintien de l'objet de l'apprentissage dans contexte d'évolution de la durée de formation en centre de formation

La loi du 5 septembre 2018 maintient l'objet de l'apprentissage de donner à des travailleurs « ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle » enregistré au répertoire nationale des certifications professionnelles (RNCP).

Elle confirme que « l'apprentissage est une forme d'éducation alternée associant :

- 1° Une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ;
- 2° Des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis ou une section d'apprentissage, dont tout ou partie peut être effectué à distance.

Elle maintient le principe selon lequel la durée de la formation en CFA « tient compte des exigences propres à chaque niveau de qualification et des orientations prévues par les conventions ou les accords de branches nationaux ou conclus à d'autres niveaux territoriaux ».

Cependant elle introduit une modification importante en stipulant que « sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visé », cette durée « ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat ». Ainsi, l'exigence concernant la durée des formations par l'apprentissage qui ne pouvait dans le cadre da la règlementation précédente être inférieure à 400 heures peut se trouver réduite.

Cette évolution rend d'autant plus essentielle la formation pratique en entreprise pour les diplômes et titres concernés.

(Références : article L 6211-1, L 6211-2 du code du travail).

Un maintien des engagements de l'employeur

L'employeur, dans le cadre de ses engagements, doit :

- inscrire l'apprenti dans un CFA (précisé par le contrat) assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat ;
- assurer dans l'entreprise sa formation pratique en lui confiant notamment des tâches ou des postes lui permettant d'exécuter des opérations ou des travaux conformes à une progression annuelle définie en accord avec le CFA ;
- s'engager à lui faire suivre la formation dispensée par le CFA et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise ;
- veiller à son inscription aux épreuves du diplôme ou titre.

(Références : articles L 6223-1 à L 6223-4 du code du travail).

Présentation et préparation aux examens

La loi du 5 septembre 2018 maintient la règlementation précédente.

L'apprenti est tenu de se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre prévu par le contrat d'apprentissage.

L'apprenti a droit à un congé supplémentaire de cinq jours situé dans le mois qui précède ces épreuves afin de les préparer. Il doit suivre les enseignements spécialement dispensés par le CFA si la convention qui a créé le centre en a prévu l'organisation.

(Références : articles L 6222-34, L 6222-35 du code du travail).

Carte d'étudiant des métiers

L'organisme qui assure sa formation remet à l'apprenti une carte d'étudiants des métiers qui lui permet notamment de bénéficier de réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient des étudiants de l'enseignement supérieur.

(Référence : article L 6222-36-1 du code du travail).

Dispositions relatives au maître d'apprentissage

1. La loi du 5 septembre 2018 maintient les précédentes dispositions concernant le maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage joue un rôle essentiel en tant que responsable de la formation pratique dans l'entreprise, dans une perspective de garantie de la qualité de l'apprentissage et de prévention de la rupture des contrats.

Sa formation, ainsi qu'une valorisation et une reconnaissance de son statut au sein de l'entreprise, sont déterminants.

Directement responsable de la formation de l'apprenti, il assume la fonction de tuteur. Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au diplôme ou titre préparé, en liaison avec le CFA.

Le maître d'apprentissage peut être le chef d'entreprise, un salarié ou un non salarié (associé, conjoint) et doit être présent dans l'entreprise.

Le nombre d'apprentis par maître d'apprentissage est de deux, avec la possibilité d'un apprenti supplémentaire dont la formation est prolongée pour échec à l'examen.

La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés, sous réserve de la désignation d'un maître d'apprentissage référent assurant la coordination et la liaison avec le CFA.

L'employeur :

- permet au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement des apprentis et aux relations avec le CFA ;
- veille à ce qu'il bénéficie des formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes et titres qu'il prépare.

En cas de conclusion conjointe d'un contrat d'apprentissage par deux employeurs, la convention tripartite signée par les deux employeurs et annexée au contrat d'apprentissage précise les conditions de mise en place du tutorat, sachant que l'apprenti bénéficie d'un maître d'apprentissage dans chaque entreprise.

2. En revanche, la loi du 5 septembre 2018 privilégie la voie conventionnelle pour la détermination des conditions pour exercer cette fonction, alors que dans la réglementation précédente elles étaient fixées par décret.

Le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité, sachant que, le cas échéant, l'employeur peut remplir cette fonction.

Cependant, la détermination de ses conditions de compétence professionnelle sont modifiées :

- elles sont désormais déterminées par convention ou accord collectif de branche ;
- c'est uniquement à défaut de convention ou d'accord collectif qu'elles sont déterminées par la voie réglementaire.

Cette nouvelle disposition ne s'applique pas aux « personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé » qui signent un contrat d'apprentissage. Dans ce cas, les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage restent déterminées par voie réglementaire.

En conséquence, le décret du 13 décembre 2018 précise les conditions de compétences professionnelles exigées d'un maître d'apprentissage uniquement à défaut de convention ou accord collectif de branche les déterminant. Sont réputées remplir ces conditions de compétences les personnes :

- titulaire d'un diplôme ou d'un titre « relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée » par celui-ci ;
- justifiant de « deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée » par celui-ci.

Ce décret stipule que les stages et périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale, y compris sous contrat d'apprentissage ou d'une formation continue qualifiante ne sont pas pris en compte dans le décompte de cette durée d'expérience requise.

Il supprime également le titre de maître d'apprentissage confirmé qui était délivré par les chambres consulaires.

3. Par ailleurs le code de l'éducation prévoit que le jury d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle délivré au nom de l'Etat ou par des établissements publics ayant une mission de formation peut dispenser un candidat désirant l'acquérir des titres ou diplômes requis pour le préparer.

La nouvelle loi complète cet article en stipulant que cette dispense est systématiquement octroyée à tout candidat maître d'apprentissage justifiant de la formation d'au moins trois apprentis ayant obtenu leur certification.

(Références : décret n° 2018-1138 du 13 décembre 2018, relatif aux conditions de compétences professionnelles exigées d'un maître d'apprentissage ; articles L 6222-5-1, L 6223-5 à L 6223-8, L 6223-8-1, R 6223-6, R 6223-22 du code du travail ; article L 335-5 du code de l'éducation).

6. Application des dispositions relatives à l'apprentissage au secteur public non industriel et commercial

La loi, du 5 septembre 2018 précise que l'ensemble des dispositions relatives à l'apprentissage est applicable au secteur public non industriel et commercial à l'exception de certains articles de ce code.

Elle exclut, en particulier, les dispositions portant sur les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage, l'absence de période d'essai en cas d'embauche dans l'entreprise suivant le contrat d'apprentissage, l'intervention du médiateur, le dépôt du contrat, les modalités de rupture, l'aide financière pour l'embauche d'apprentis.

(Référence : article L 62227-12 du code du travail).