

## Flash social 15 mars 2019

### Le contrat d'apprentissage : les changements en 2019

*La loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 a partiellement réformé l'apprentissage. La plupart des mesures sont entrées en vigueur le 1er janvier 2019. Par ailleurs, la loi de Financement de la sécurité sociale pour 2019 a également apporté des modifications pour les contrats d'apprentissage en cours. Cette fiche fait le point sur ces différentes évolutions.*

#### LES CHANGEMENTS POUR LES CONTRATS CONCLUS AVANT LE 1<sup>er</sup> JANVIER 2019

La loi de financement de la sécurité sociale a apporté un certain nombre de modifications sur les modalités de calcul et d'exonération des cotisations sociales pour les apprentis. Ces modifications s'appliquent à l'ensemble des employeurs, il n'y a plus de distinction entre les entre-prises de moins de 11 salariés ou inscrites au répertoire des métiers et les entreprises de plus de 11 salariés.

#### Base de calcul des cotisations

À compter du 01/01/2019, l'ensemble des cotisations dues sur la rémunération des apprentis se calcule sur le salaire réel. Les assiettes forfaitaires utilisées jusqu'à cette date sont supprimées.

#### Cotisations salariales

La rémunération versée aux apprentis est exonérée de cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle. Mais à compter du 01/01/2019, cette exonération s'applique uniquement pour la part de la rémunération inférieure ou égale à 79 % du SMIC en vigueur au cours du mois considéré. La fraction excédentaire est soumise à cotisations sociales dans les conditions de droit commun.

Le salaire des apprentis reste néanmoins exonéré de CSG/CRDS en totalité.

Le cas échéant, l'apprenti cotisera aux régimes de prévoyance et de frais de santé selon les modalités mises en place dans l'entreprise.

#### Cotisations patronales

À compter du 01/01/2019, les exonérations spécifiques de cotisations patronales qui étaient applicables aux contrats d'apprentissage sont supprimées. Les employeurs bénéficient, en remplacement, de l'application de la réduction générale des cotisations patronales (réduction Fillon) comme pour l'ensemble des salariés.

La réduction générale des cotisations patronales s'applique aux salariés dont la rémunération est inférieure à 1,6 SMIC.

Pour les apprentis, elle couvre dès le 01/01/2019, les cotisations de sécurité sociale (maladie (7 %), vieillesse (10,45 %), allocations familiales (3,45 %), contribution solidarité autonomie (0,30 %), FNAL (0,10 % ou 0,50 %), cotisation accident du travail (à hauteur de 0,78 %)), ainsi que les contributions patronales de retraite complémentaire (6,01 %) et d'assurance chômage (4,05 %).

Le bulletin de paye fera donc apparaître l'ensemble des cotisations patronales calculées sur la rémunération réelle, la réduction générale venant en déduction.

Les cotisations patronales non couvertes par la réduction générale resteront dues par l'employeur (cotisation accident du travail supplémentaire, transport, AGS...).

## LES CHANGEMENTS POUR LES CONTRATS CONCLUS APRÈS LE 1er JANVIER 2019

### L'entrée en apprentissage

La limite d'âge pour conclure un contrat d'apprentissage a été repoussée. Le contrat d'apprentissage s'adresse désormais aux jeunes de 16 à 29 ans révolus (contre 25 ans auparavant). Des dérogations à ces limites d'âge existent.

La durée du contrat d'apprentissage varie désormais de 6 mois à 3 ans (contre 1 à 3 ans auparavant).

L'embauche d'un apprenti doit donner lieu à une visite d'information et de prévention auprès des services de santé au travail (SST) dans les 2 mois de l'embauche ou avant l'embauche pour les apprentis de moins de 18 ans.

À titre expérimental, pour les contrats conclus entre le 30/04/2019 et le 31/10/2021, l'apprenti peut passer cette visite auprès d'un médecin de ville si le SST n'a pas pu donner de rendez-vous dans un délai de 2 mois.

L'employeur sollicite le SST à la date d'embauche ou avant si l'apprenti est mineur. Le SST lui indique dans les 8 jours s'il peut assurer la visite. S'il ne le peut pas, ou en l'absence de réponse, l'employeur sollicite un des médecins de ville avec lequel le SST a conclu une convention.

Pour les apprentis soumis à un suivi individuel renforcé (apprentis affectés à un poste à risque ou à des travaux réglementés) et ceux du secteur de l'enseignement agricole, le médecin de ville ne peut pas remplacer le SST.

### Le maître d'apprentissage

Depuis le 1er janvier 2019, il appartient aux branches professionnelles de déterminer, par accord collectif, les compétences professionnelles requises pour exercer les fonctions de maître d'apprentissage. À défaut, ce sont les dispositions réglementaires qui s'appliquent.

La réglementation a assoupli les conditions minimales de compétence et d'expérience professionnelles exigées pour être maître d'apprentissage. Il faut désormais :

- être 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 justifier d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti,
- ou justifier de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent obtenir des opérateurs de compétences (OPCO, Ex-OPCA) le financement des dépenses exposées par le maître d'apprentissage (frais de formation, frais liés à l'exercice des fonctions de maître d'apprentissage...).

## La rémunération de l'apprenti

La rémunération de l'apprenti reste fixée en pourcentage du SMIC, en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation. Pour les contrats conclus à partir du 01/01/2019, la grille de rémunération a été réévaluée.

Ce barème s'applique à défaut de dispositions conventionnelles plus favorables applicables à l'entreprise.

Barème de rémunération des apprentis (en % du SMIC) Contrats conclus à partir du 01/01/2019			
Âge de l'apprenti	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>ème</sup> année	3 <sup>ème</sup> année
16 et 17 ans	27 % (+ 2 pts)	39 % (+ 2 pts)	55 % (+ 2 pts)
18 à 20 ans	43 % (+ 2 pts)	51 % (+ 2 pts)	67 % (+ 2 pts)
21 à 25 ans	53 % <sup>(1)</sup> (inchangé)	61 % <sup>(1)</sup> (inchangé)	78 % <sup>(1)</sup> (inchangé)
26 ans et plus	100 % du SMIC <sup>(1)</sup> , quelle que soit l'année d'apprentissage		
(1) Pourcentage du minimum conventionnel, si cela conduit à un montant plus élevé.			

## L'aide à l'apprentissage

Une nouvelle aide unique, applicable aux contrats conclus à compter du 1er janvier 2019, remplace les différents mécanismes d'aide à l'apprentissage existants jusqu'à présent.

Cette aide forfaitaire de l'Etat, est attribuée aux entreprises de moins de 250 salariés pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat.

L'effectif de l'entreprise est apprécié au titre de l'année civile précédant la date de conclusion du contrat, tous établissements confondus.

Le montant de l'aide est de :

- 4 125 € maximum pour la 1<sup>ère</sup> année d'exécution du contrat d'apprentissage,
- 2 000 € maximum pour la 2<sup>ème</sup> année,
- 1 200 € maximum pour la 3<sup>ème</sup> année.

L'aide est versée avant le paiement de la rémunération par l'employeur et chaque mois, dans l'attente de la transmission par l'employeur des données de la déclaration sociale nominative (DSN). Si les données ne sont pas transmises, le versement de l'aide est suspendu le mois suivant.

L'aide n'est pas due lors des périodes de suspension du contrat d'apprentissage, pour chaque mois au titre duquel l'employeur ne verse pas de rémunération à l'apprenti.

En cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, elle cesse d'être due à compter du mois suivant la date de fin de contrat.

Les anciens dispositifs d'aide sont abrogés, à savoir :

- La prime à l'apprentissage (employeurs de moins de 11 salariés) : les contrats conclus avant le 01/01/2019 continuent malgré tout à en bénéficier,
- L'aide au recrutement d'un premier apprenti ou d'un apprenti supplémentaire (employeurs de moins de 250 salariés),
- L'aide TPE jeune apprenti (employeurs de moins de 11 salariés) : les contrats conclus avant le 01/01/2019 continuent malgré tout à en bénéficier,
- Le crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage : il est supprimé pour les périodes d'imposition et exercices ouverts à compter du 01/01/2019.

### **La durée de travail de l'apprenti**

Les apprentis de moins de 18 ans ne peuvent pas être employés pour une durée hebdomadaire supérieure à 35 h, ni plus de 8 h par jour.

Depuis le 01/01/2019, des dérogations sont possibles dans la limite de 10 h par jour et 40 h par semaine, par simple information de l'administration, pour certaines activités déterminées. Il s'agit des activités réalisées sur les chantiers de bâtiment et de travaux publics, les activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espaces paysagers. Pour les autres activités, une autorisation de l'inspecteur du travail est nécessaire.

Des compensations en termes de repos doivent être accordées à l'apprenti.

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

Par ailleurs l'interdiction d'emploi des jeunes de moins de 18 ans dans les débits de boissons est assouplie, dans la mesure où cette interdiction est désormais limitée aux jeunes affectés au service du bar.

### **La rupture du contrat d'apprentissage**

Le contrat d'apprentissage peut être rompu librement par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti. Cette rupture doit être constatée par écrit.

Pour les contrats conclus à compter du 01/01/2019, la possibilité de résilier le contrat, après la période d'essai, est assouplie et ne nécessite plus l'intervention du conseil des prud'hommes.

La résiliation peut se faire :

- soit par accord écrit et signé des deux parties (inchangé).
- soit par rupture à l'initiative de l'employeur selon la procédure de licenciement en cas de : force majeure, faute grave de l'apprenti, inaptitude physique constatée par le médecin du travail (l'employeur est alors dispensé de l'obligation de reclassement), décès de l'employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle, exclusion définitive de l'apprenti du CFA.

- soit par démission de l'apprenti qui doit au préalable saisir le médiateur consulaire. Il doit ensuite informer l'employeur de son intention de rompre le contrat au moins 5 jours calendaires après la saisine du médiateur. Enfin, un préavis minimum de 7 jours calendaires après la date d'information de l'employeur doit être respecté. Pour les mineurs, l'acte de rupture doit être signé par son représentant légal.

L'apprenti a également la possibilité de rompre unilatéralement le contrat avant son terme en cas d'obtention du diplôme à condition d'en informer l'employeur par écrit au moins 2 mois avant (inchangé).

Le contrat d'apprentissage ne peut pas être rompu par voie de rupture conventionnelle homologuée (inchangé).

*Note établie en collaboration avec ATH.*

**L'équipe RSM**  
Département Social et Paie