



Expertise comptable - Conseil et Gestion

Apprentissage : nouveautés au 1^{er} janvier 2019

Chères Clientes, Chers Clients,

La loi du 05 septembre 2018 n° 2018-771, pour « la liberté de choisir son avenir professionnel » est venue **modifier un certain nombre de règles relatives aux contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} janvier 2019 exclusivement.**

Ainsi, nous vous prions de bien vouloir trouver ci-après, une synthèse des nouvelles mesures applicables :

❖ Formalités liées à l'embauche :

L'âge **maximum** pour rentrer en apprentissage est porté à **29 ans**, au début de la période d'apprentissage.

A noter, les dates de début de la formation pratique chez l'employeur et de la période de formation au CFA, ne pourront pas être postérieures de plus de 3 mois à celle du début d'exécution du contrat.

❖ Rémunération des apprentis :

La rémunération des apprentis est revalorisée pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2019. Ainsi, il conviendra d'appliquer, sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, **au minimum** le barème de rémunération suivant :

Année d'apprentissage	% du Smic			
	Avant 18 ans	18 ans à moins de 21 ans	21 ans à moins de 26 ans	A partir de 26 ans
1 ^e année	27 %	43 %	53 %	100 % du SMIC ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel
2 ^e année	39 %	51 %	61 %	
3 ^e année	55 %	67 %	78 %	



Lorsqu'un apprenti conclut un **nouveau contrat d'apprentissage** avec le même employeur ou un nouvel employeur, il doit bénéficier d'une rémunération au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution de son précédent contrat.
Dorénavant, **cette règle ne s'applique que si l'apprenti a obtenu le titre ou le diplôme précédemment préparé.**

❖ Exonérations des cotisations :

Les cotisations sont désormais calculées sur la **rémunération de l'apprenti et non plus sur les bases forfaitaires.**

⇒ **Cotisations patronales :**

Quel que soit la date de signature du contrat d'apprentissage, l'exonération de cotisations patronales spécifiquement attachée aux contrats d'apprentissage **est supprimée.**

Désormais, **les rémunérations des apprentis bénéficient de la réduction générale de cotisations patronales renforcées dite « réduction Fillon ».**

⇒ **Cotisations salariales**

La rémunération des apprentis est toujours **exonérée de la totalité des cotisations salariales, mais uniquement pour la part de rémunération inférieure ou égale à 79% du SMIC** en vigueur au cours du mois considéré. En effet, la **fraction excédentaire est assujettie aux cotisations sociales, il en est de même pour les cotisations de mutuelle frais de santé et de prévoyance.**

❖ Aides à l'apprentissage :

Une **aide unique à l'apprentissage est créée. Elle remplace l'ensemble des aides existant auparavant.**

Le montant de cette nouvelle aide à l'apprentissage sera dégressif et décomposé comme suit :

- **4 125 euros maximum** pour la **1^{re} année** d'exécution du contrat ;
- **2 000 euros maximum** pour la **2^{eme} année** d'exécution du contrat ;
- **1 200 euros maximum** pour la **3^{eme} année** d'exécution du contrat.

Cette aide sera versée **automatiquement et mensuellement à chaque employeur éligible** par l'Agence de services et de paiement (ASP), à condition que :

- la Déclaration Sociale Nominative (DSN) soit correctement remplie,
- l'employeur **adresse avant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage ou, au plus tard, dans les cinq jours ouvrables qui suivent celui-ci, le contrat conclu avec l'apprenti à la chambre consulaire dont il dépend pour enregistrement.**

Cette aide cessera d'être due en cas de :

- Rupture anticipée du contrat d'apprentissage (dès le mois suivant),
- Suspension non rémunérée du contrat d'apprentissage.

Exceptionnellement, cette aide pourra être accordée pour la 4^{eme} année (à hauteur de 1 200 euros) dans certaines conditions où le contrat excède 3 ans, par exemple en cas d'échec à l'obtention du diplôme.



Cette aide ne concerne que la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle de niveau inférieur ou égal au baccalauréat.

A ce titre, vous trouverez via le lien suivant : <https://www.economie.gouv.fr/entreprises/aides-emploi-apprenti> , l'ensemble des informations relatives aux aides existantes.

❖ **Nouvelles règles de rupture du contrat d'apprentissage :**

Jusqu'à présent, sauf accord écrit des parties, il fallait saisir le conseil de prud'hommes pour obtenir la résiliation du contrat en cas de faute grave, de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou en raison de l'inaptitude de l'apprenti.

Dorénavant, **l'employeur ne devra plus passer par le conseil de prud'hommes**. En effet, **l'employeur pourra licencier l'apprenti en respectant les règles de procédure du licenciement** en cas :

- de force majeure ;
- de faute grave ;
- d'inaptitude de l'apprenti : aucune obligation de reclassement ne s'applique,
- d'exclusion définitive de l'apprenti du CFA.

De son côté, **l'apprenti pourra désormais rompre à son initiative son contrat d'apprentissage**, en respectant la procédure suivante :

- **saisine du médiateur** consulaire (l'apprenti devra se rapprocher de la CMA ou de la CCI dont il dépend) ;
- **dans les 5 jours calendaires** après cette saisine, **information par tout moyen de l'employeur** de sa volonté de mettre un terme au contrat d'apprentissage,
- à **l'expiration d'un délai minimal de 7 jours calendaires** suivant cette notification, possibilité de rompre le contrat.

A noter, les parties conservent la possibilité de rompre d'un commun accord le contrat d'apprentissage.

Le Service Social de notre Cabinet, ainsi que les Juristes en Droit social, restent à votre entière disposition pour de plus amples renseignements.