



Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

(4^{ème} partie – Alternance)

Vous trouverez aujourd'hui une information sur quelques mesures relatives à l'apprentissage et au contrat de professionnalisation.

Sauf exceptions, la plupart de ces dispositions entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019 (donc en principe pour les contrats conclus à compter de cette date). Certaines mesures nécessitent quant à celles des textes d'application.

En tout état de cause, nous vous conseillons de prendre contact avec le Cabinet pour faire le point sur votre situation.

1) Apprentissage

- ***Conclusion du contrat***

L'âge maximal d'entrée en apprentissage va être porté à 29 ans révolus (sauf exceptions).

A titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2021, la visite d'information et de prévention pourra être réalisée par un professionnel de la médecine de ville lorsque la médecine du travail n'aura pu donner de rendez-vous à l'apprenti dans un délai de 2 mois.

Sous conditions, les débits de boissons vont pouvoir employer des jeunes.

Il convient de noter que le contrat d'apprentissage devra porter mention de 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, étant précisé que :

- la date de début de la formation pratique chez l'employeur ne pourra 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 pourra être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat.

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il sera conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage sera conclu pour une durée indéterminée, variera entre six mois et trois ans, sous réserve des cas d'exceptions.

Elle sera en principe égale à la durée 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.

S'agissant enfin du maître d'apprentissage, c'est dorénavant la branche qui définira les conditions de compétences exigées.

A compter du 1^{er} janvier 2020, la procédure d'enregistrement du contrat devrait être remplacée par un simple dépôt.

- ***Rupture du contrat***

Attention, les modalités de rupture des contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} janvier 2019 sont revues :

Le contrat pourra toujours être rompu 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.

Passé ce délai, le contrat pourra être rompu par accord écrit signé des deux parties.

A défaut, le contrat pourra être rompu en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti, d'inaptitude constatée par le médecin du travail (sans obligation de reclassement) ou en cas de décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle. La rupture prendra la forme d'un licenciement.

Au-delà de la période des 45 jours, la rupture du contrat d'apprentissage pourra également intervenir à l'initiative de l'apprenti et après respect d'un préavis, dans des conditions déterminées par décret.

Lorsque le CFA prononcera l'exclusion définitive de l'apprenti, l'employeur pourra engager à son encontre une procédure de licenciement. Cette exclusion constituera la cause réelle et sérieuse du licenciement.

Enfin, une rupture à l'initiative du liquidateur judiciaire de l'entreprise sera toujours possible.

Compte tenu des difficultés pouvant apparaître sur le type de rupture pouvant être mis en place en fonction de la date de signature du contrat d'apprentissage, nous vous conseillons de nous contacter au préalable.
--

- ***Dispositions financières***

Une aide unique à l'apprentissage devrait être mise en place.

2) Contrat de professionnalisation

A titre expérimental, pour une durée de trois ans à compter de la publication du décret d'application, un contrat de professionnalisation pourra être conclu en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié.

Quant à la durée maximale dérogatoire pour certains publics prioritaires, elle va être portée à 36 mois.

3) Dispositif « Pro-A »

A la place de la période de professionnalisation qui est supprimée, la loi met en place un nouveau dispositif surnommé « Pro-A ».

Il s'agit d'un dispositif de reconversion ou de promotion par alternance ayant pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation.

Il concernera les salariés en contrat à durée indéterminée, les salariés, qu'ils soient sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 222-2-3 du code du sport et les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail, notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Ce dispositif devrait associer des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Le contrat de travail du salarié concerné devra faire l'objet d'un avenant qui précisera la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance, avenant qui sera déposé.

4) Dispositions diverses relatives aux mineurs

En matière de durée du travail, les mineurs pourront, pour certaines activités, déroger à la durée hebdomadaire de 35 heures (dans la limite de 40 heures) et à la durée quotidienne de 8 heures (dans la limite de 10 heures). Des contreparties, sous forme de repos, devront être mises en place.