

Réforme de l'apprentissage 2019 : Nouvelles dispositions • Simplification

Nouveau Les nouveautés en apprentissage pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2019

- Rémunération des apprenti(e)s modifiée,
- Aide unique pour les entreprises de moins de 250 salariés embauchant des apprenti(e)s pour les niveaux CAP et BAC ou équivalent,
- Modalités de ruptures redéfinies,
- Dérogation à la durée du travail facilitées pour les mineurs,
- Age d'entrée porté à 29 ans...



Le salaire apprenti : contrat d'apprentissage

Si vous souhaitez réaliser un contrat d'apprentissage, il faut savoir que la rémunération est différente en fonction de votre âge et du parcours scolaire ou professionnel du jeune. De plus, le salaire de l'apprenti est exonéré de charges sociales, ce qui signifie que le salaire brut est le même que le salaire net.

À partir du 1^{er} janvier 2019, vous pouvez désormais signer un contrat d'apprentissage jusqu'à 29 ans révolus.

Voici la grille de salaire apprenti calculée à partir du SMIC mensuel = 1 521,22 € (grille générale)

→ Cette grille peut être modifiée en fonction de la convention collective de l'apprentissage.

	Moins de 18 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	De 26 à 29 ans
1^{ère} année	410,7 € (27 % SMIC)	654,1 € (43 % SMIC)	806,2 € (53 % SMIC)	100 % SMIC
2^{ème} année	593,3 € (39 % SMIC)	775,8 € (51 % SMIC)	927,9 € (61 % SMIC)	100 % SMIC
3^{ème} année	836,7 € (55 % SMIC)	1 019,2 € (67 % SMIC)	1 186,6 € (78 % SMIC)	100 % SMIC

Les nouveaux apprentis de 26 à 29 ans bénéficieront d'une rémunération égale au SMIC ou à 100 % du salaire minimum conventionnel « correspondant à l'emploi occupé » s'il est supérieur au SMIC.

Aide unique aux employeurs d'apprentis préparant un diplôme / titre de niveau CAP OU BAC sous certaines conditions

Publication du décret au JO du 30 décembre 2018 fixe les modalités de mise en œuvre de l'aide unique aux employeurs d'apprentis.

L'aide est attribuée à hauteur de :

- 4 125 euros maximum pour la première année d'exécution du contrat d'apprentissage,
- 2 000 euros maximum pour la deuxième année d'exécution du contrat d'apprentissage,
- 1 200 euros maximum pour la troisième année d'exécution du contrat d'apprentissage.

Le montant maximal prévu pour la troisième année d'exécution du contrat s'applique également pour la quatrième année d'exécution du contrat.

Les modalités de rupture du contrat d'apprentissage : les nouvelles règles

- le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non en entreprise,
- ou « d'un commun accord » entre les deux parties après les 45 jours consécutifs ou non en entreprise.

Les règles de rupture du contrat d'apprentissage, après les 45 premiers jours en entreprise, changent pour les contrats d'apprentissage conclus à partir du 1^{er} janvier 2019. Ainsi, vous n'avez plus à passer par le conseil de prud'hommes pour obtenir la résiliation. Un décret vient de préciser les délais à respecter par l'apprenti qui veut mettre fin à son contrat.

L'employeur : il peut rompre, par voie de licenciement pour motif personnel, le contrat en cas :

- de force majeure,
- de faute grave de l'apprenti,
- en cas d'inaptitude de l'apprenti constatée par le médecin du travail. Aucune obligation de reclassement ne s'applique alors.

Autre nouveauté : lorsque le CFA prononce l'exclusion définitive de l'apprenti, cela constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement pour motif personnel.

L'apprenti : s'il souhaite lui-même rompre son contrat, après l'échéance des 45 premiers jours (consécutifs ou non) de formation pratique en entreprise, le décret fixe les modalités suivantes :

- un délai minimum de 5 jours calendaires après saisine du médiateur pour informer son employeur de son intention de rompre son contrat,
- un préavis minimal de 7 jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti de rompre son contrat.