



# Salaire minimum

art. D 6222-26

## Salaire minimum en contrat d'apprentissage conclu depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019

Année du contrat	Âge	% du SMIC
1 <sup>ère</sup>	16-17 ans	27
	18-20 ans	43
	21-25 ans	53
	26 ans et plus	100
2 <sup>ème</sup>	16-17 ans	39
	18-20 ans	51
	21-25 ans	61
	26 ans et plus	100
3 <sup>ème</sup>	16-17 ans	55
	18-20 ans	67
	21-25 ans	78
	26 ans et plus	100

## Formation complémentaire ou apprenti en situation de handicap <sup>(1)</sup>

Après contrat d'un an	16-17 ans	42
	18-20 ans	58
	21-25 ans	68
	26 ans et plus	100
Après contrat de 2 ans	16-17 ans	54
	18-20 ans	66
	21-25 ans	76
	26 ans et plus	100
Après contrat de 3 ans	16-17 ans	70
	18-20 ans	82
	21-25 ans	93
	26 ans et plus	100

(1) Apprenti déjà diplômé préparant en 1 an un diplôme de même niveau et en rapport directe avec la qualification qui résulte du 1<sup>er</sup> diplôme obtenu OU apprenti prolongeant son contrat en raison de son handicap (rémunération égale à la dernière année de formation majorée de 15 points).

### Références :

Loi n° 2018-771 du 5 sept. 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (articles 11 et s.)

Principaux décrets :

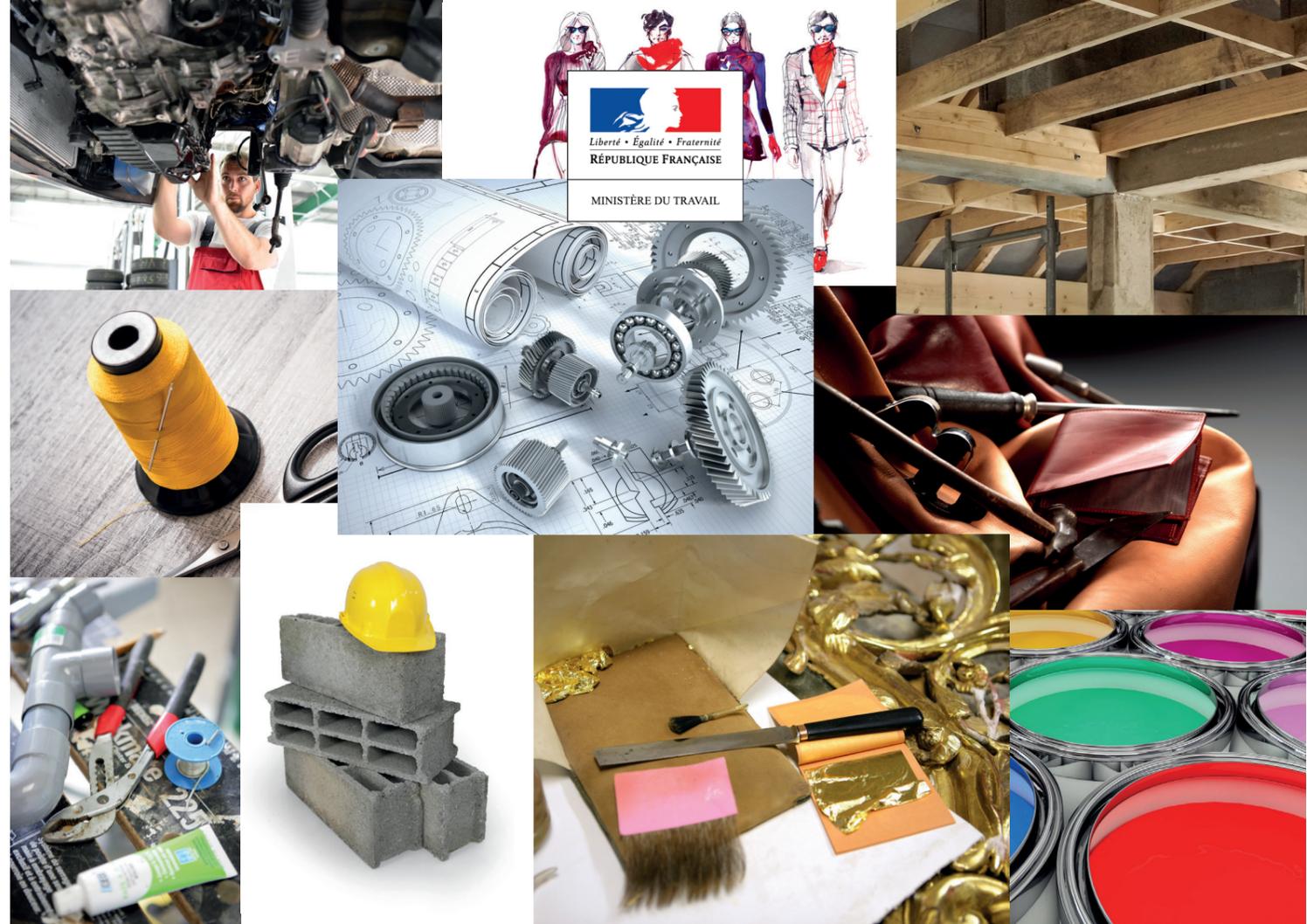
- Décret n° 2018-1340 du 28 décembre 2018 portant sur l'expérimentation relative à la réalisation de la visite d'information et de prévention des apprentis par un professionnel de santé de la médecine de ville
- Décret n°2018-1347 du 28 décembre 2018 sur la rémunération des apprentis
- Décret n° 2019-1 du 3 janvier 2019 relatif à l'aide au financement du permis de conduire pour les apprentis
- Décret n°2018-1348 du 28 décembre 2018 sur l'aide unique aux employeurs d'apprentis
- Décret n° 2018-1356 du 28 décembre 2018 relatif à la mise en oeuvre de la réduction générale des cotisations et contributions sociales à la charge des employeurs

Pour consulter l'intégralité des décrets : Légifrance Dossiers législatifs - Echancier - LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018



**Direccte** Hauts-de-France  
Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence,  
de la Consommation, du Travail et de l'Emploi  
Les Arcades de Flandre  
70 rue Saint Sauveur  
BP 456 59021 LILLE CEDEX

06 2019 - Réalisé par le service communication de la Direccte Hauts-de-France



## CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Les principales nouveautés  
introduites dans le code du travail  
par la loi « avenir professionnel »  
depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019

### Groupements d'employeurs

Mesure expérimentale jusqu'au 6 septembre 2021 : la formation en entreprise des apprentis embauchés par un groupement d'employeurs pourra se dérouler chez trois de ses membres. Le suivi de cet apprentissage est effectué par une personne appartenant au groupement. L. no 2018-771, 5 sept. 2018, art. 11 IV ; non codifié.

### Maître d'apprentissage

Contrats conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 : outre les conditions antérieures de majorité et de moralité, l'article L. 6223-8-1 du Code du travail ajoute les conditions suivantes,

Le maître d'apprentissage devant :

- être salarié de l'entreprise (l'employeur peut être tuteur) ;
- être volontaire ;
- avoir les compétences requises, qui sont dorénavant fixées par accord de branche. À défaut de telles dispositions, l'article R. 6223-24 du Code du travail s'applique de manière supplétive (voir les conditions d'ancienneté, de qualification et de diplômes requis).



Direccte Hauts-de-France



## Contrat

**Mention obligatoire :** au 1<sup>er</sup> janvier 2019, insertion d'une mention sur la période de formation pratique chez l'employeur et sur la période de formation en CFA (L6222-12).  
**Enregistrement :** À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, l'enregistrement du contrat d'apprentissage auprès de la chambre des métiers et de l'artisanat, la chambre d'agriculture ou la chambre de commerce et d'industrie sera remplacé par un simple dépôt auprès de « l'OPCO », c'est-à-dire l'organisme se substituant aux OPCA (art. R. 6223-1). (OPCO = opérateurs de compétences).

## Durée du contrat

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, la durée du contrat d'apprentissage (qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée) dépendra toujours de la durée du cycle de formation (ce cycle de formation peut varier entre 6 mois et 3 ans) – L 6222-7.

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage pourra être inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises, le cas échéant lors :

- d'une mobilité à l'étranger ;
- d'une activité militaire ;
- d'un service civique ;
- d'un volontariat militaire ;
- d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire.

Cette durée est alors fixée par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal.

La formation en entreprise et celle de l'enseignement doivent débuter dans les trois mois suivants le début d'exécution du contrat d'apprentissage (art. L. 6222-12).

Un jeune qui ne parvient pas à être engagé comme apprenti peut néanmoins poursuivre sa formation en CFA ou en section d'apprentissage dans la limite de 3 mois (L 6222-12-1).



## Augmentation de la limite d'âge

Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, peuvent conclure un contrat d'apprentissage (L 6222-1) :

- les personnes entre 16 ans et 29 ans révolus soit moins de 30 ans (l'ancien texte fixait une limite de 25 ans) ;

Les jeunes qui atteignent l'âge de quinze ans avant le terme de l'année civile peuvent conclure un contrat d'apprentissage :

- s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire
- ils pourront débuter leur formation sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou CFA (voir R6222-1)



## Exécution hors UE

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, le contrat d'apprentissage peut être réalisé dans un pays hors Union Européenne, à condition que la durée d'exécution du contrat en France soit au minimum de 6 mois (art. L 6222-42). Mais l'exécution du contrat d'apprentissage à l'étranger sera limitée à un an et ne pourra s'effectuer que dans des pays ayant conclu des accords bilatéraux avec la France (L. no 2018-771, 5 sept. 2018, art. 13 XI, non codifié).



## Rupture des contrats d'apprentissage

Pour les contrats conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 :

Comme antérieurement à la réforme, ils peuvent être rompus librement par l'une ou l'autre des parties pendant les quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise.

Comme antérieurement, les parties peuvent toujours rompre le contrat d'apprentissage de manière consensuelle par un accord signé entre les 2 parties.

Au-delà de cette période initiale, la rupture unilatérale du contrat d'apprentissage n'est plus soumise automatiquement à une décision du conseil des prud'hommes et peut désormais aussi intervenir selon l'une des procédures suivantes :

1) Rupture à l'initiative de l'employeur et pour les motifs suivants (L6222-18 et s.) :

- un cas de force majeure ;
- une faute grave de l'apprenti ;
- une inaptitude constatée par le médecin du travail ;
- en cas de décès d'un employeur maître d'apprentissage ;
- en cas d'exclusion définitive du CFA.

Dans tous ces cas, la rupture prend la forme d'un licenciement. Sont alors applicables les dispositions du code du travail relatives à :

- l'entretien préalable (art. L. 1232-2 à L. 1232-5) ;
- la notification du licenciement (art. L. 1232-6) ;
- la mise à pied conservatoire (art. L. 1332-3) ;
- la prescription des faits fautifs (art. L. 1332-4 et L. 1332-5).

**NB : mais en cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail, l'employeur n'est pas tenu à une obligation de reclassement (L6222-18).**

2) Rupture à l'initiative de l'apprenti : sa démission est adressée à l'employeur dans les conditions suivantes :

- saisine du médiateur ;
- envoi de la démission au moins 5 jours calendaires après avoir saisi le médiateur (pour information, le texte n'exigeant pas l'avis) ;
- la démission ne prend effet qu'au moins 7 jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti de rompre son contrat.

**NB :** si l'apprenti est mineur, l'acte de rupture doit être conjointement signé par son représentant légal. Lorsque l'apprenti ne parvient pas à obtenir de réponse de son représentant légal, il peut solliciter le médiateur consulaire ; ce dernier intervient, dans un délai maximum de 15 jours calendaires consécutifs, afin d'obtenir l'accord ou non du représentant légal sur l'acte de rupture du contrat.

## Réduction des charges et aide unique aux employeurs d'apprentis

1) Le champ de la réduction comprend les cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations générales de cotisations, les cotisations AT-MP (hors accidentalité), la contribution de solidarité et la contribution due au FNAL.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, la réduction générale des cotisations (RGC) est étendue aux cotisations de retraite complémentaires. La RGC s'applique dans la limite de 1,6 Smic.

2) Pour plus de simplicité, l'employeur qui recrute en apprentissage reçoit une aide unique. Le décret n°2018-1348 du 28/12/2018 fixe les modalités d'attribution de l'aide unique aux employeurs d'apprentis (entreprises de moins 250 salariés et pour un titre ou un diplôme à finalité professionnelle d'un niveau au plus = au baccalauréat). L'aide est fixée au maximum à :

- 4 125 euros pour la première année d'exécution du contrat d'apprentissage ;
- 2 000 euros au titre de la deuxième année d'exécution du contrat d'apprentissage ;
- 1 200 euros pour la troisième année d'exécution du contrat d'apprentissage.

(lorsque le contrat a une durée supérieure à trois ans, le montant maximal prévu pour la troisième année d'exécution du contrat s'applique pour la 4<sup>ème</sup> année).

Le Conseil régional peut accorder, sous certaines conditions, des aides ou primes aux employeurs d'apprentis.



## Permis de conduire

Le décret n° 2019-1 du 3 janvier 2019 prévoit une aide au financement du permis de conduire B.

Elle s'adresse aux apprentis remplissant les conditions suivantes : être âgé d'au moins 18 ans ; être titulaire d'un contrat d'apprentissage en cours d'exécution ; être engagé dans un parcours d'obtention du permis B. L'aide forfaitaire est d'un montant de 500 euros.



## Suivi médical

L'apprenti doit bénéficier d'une visite d'information et de prévention (VIP) ou d'un examen médical d'embauche (suivi individuel renforcé) au plus tard dans les 2 mois suivant son embauche (art. R. 6222-40-1). Cet examen est toutefois réalisé avant son affectation sur le poste s'il est âgé de moins de 18 ans ou s'il s'agit d'un travailleur de nuit (Article R4624-18).

La visite médicale par un médecin de ville est possible dans les conditions suivantes et à titre expérimental entre le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et le 31 décembre 2021 ;

- pour les contrats conclus entre le 30 avril 2019 et le 31 octobre 2021.
- à l'exception de ceux relevant de l'enseignement agricole.

**Modalités :** si dans les 8 jours après la demande de visite de l'employeur, le service de santé au travail a indiqué qu'aucun professionnel de santé n'est disponible pour effectuer cette visite ou qu'il n'a pas apporté de réponse à l'employeur, il renvoie l'employeur :

- vers un médecin ayant conclu une convention avec le service de santé au travail ;
- à défaut d'une telle convention, vers le médecin traitant du jeune.

Source L. no 2018-771, 5 sept. 2018, art. 11 I et Décret (non codifié) n° 2018-1340 du 28 décembre 2018.

## Débits de boisson

Seuls les mineurs affectés au service du bar des débits de boissons (art. L.4153-6, et C. santé publique, art. L. 3336-4) doivent bénéficier d'une dérogation pour pouvoir y être employés (à l'exclusion des autres emplois dans ces établissements). Nouveauté car la précédente rédaction visait tous les emplois dans les débits de boissons. Application dès le 07/09/2018.

