

**LES MODIFICATION APPORTÉES PAR LA LOI n° 2018-771 DU 5 SEPTEMBRE 2018  
POUR LA LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL**

Conformément à l'article 2 du décret n° 2018-1231 du 24 décembre 2018,  
**Les présentes dispositions sont applicables aux contrats conclus à compter du 1er janvier 2019**

**Maître d'apprentissage**

Avant la loi	<p><b>Les conditions et compétences requises :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Posséder un diplôme</b> ou un titre relevant du <b>domaine professionnel</b> correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et <b>justifier de deux années</b> d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé.</li> <li>➤ <b>Justifier de trois années</b> d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé (et autres conditions fixées par l'article R.6223-24 du Code du travail).</li> </ul>
Après la loi	<p><b>Article L6223-8-1</b> créé par <a href="#">LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018</a></p> <p><b>Le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise</b>, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité. Le cas échéant, <b>l'employeur peut remplir cette fonction.</b></p> <p><b>Les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage</b> en application de l'article <a href="#">L. 6223-1</a> <b>sont déterminées par convention ou accord collectif de branche.</b> A défaut d'un tel accord, les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage sont déterminées par voie réglementaire. Pour les contrats conclus en application de l'article <a href="#">L. 6227-1</a>, les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage sont déterminées par voie réglementaire.</p> <p><b>Article R6223-22</b> modifié par <a href="#">Décret n°2018-1138 du 13 décembre 2018 - art. 1</a></p> <p><b>A défaut de convention ou accord collectif de branche fixant les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage</b>, sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage en application de l'article L. 6223-8-1 :</p> <p><b>1°</b> Les personnes titulaires 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 d'un niveau au moins équivalent, <b>justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;</b></p> <p><b>2°</b> <b>Les personnes justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.</b></p> <p>Les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale, y compris sous contrat d'apprentissage, ou d'une formation continue qualifiante prévue à l'article L. 6314-1, ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.</p>

## Âge de l'apprenti

Avant la loi	<p><b>Article L6222-1</b> Nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti s'il n'est âgé de seize ans au moins à <b>vingt-cinq ans</b> révolus au début de l'apprentissage.</p>
Après la loi	<p><b>Article L6222-1</b> Nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti s'il n'est âgé de seize ans au moins à <b>vingt-neuf ans</b> révolus au début de l'apprentissage.</p>

## Dates du contrat d'apprentissage

Avant la loi	<p><b>L6222-12</b> Le contrat d'apprentissage fixe la date du début de l'apprentissage. Sauf dérogation accordée dans des conditions déterminées par décret, cette date ne peut être antérieure de plus de 3 mois, ni postérieure de plus de 3 mois au début du cycle du CFA que suit l'apprenti. En cas de dérogation ou de suspension du contrat pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti, la durée du contrat est prolongée jusqu'à l'expiration de ce cycle</p>
Après la loi	<p><b>L6222-12</b> Le contrat d'apprentissage porte 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.</p> <p><b>La date de début de la formation pratique chez l'employeur ne peut être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat.</b></p> <p><b>La date de début de la période de formation en centre de formation d'apprentis ne peut être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat.</b></p> <p><b><u>L. 6222-12-1</u></b> Par dérogation à l'article <b>L. 6222-12</b>, toute personne âgée de seize à vingt-neuf ans révolus, ou ayant au moins quinze ans et justifiant avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, peut, à sa demande, si elle n'a pas été engagée par un employeur, débiter un cycle de formation en apprentissage dans la limite d'une durée de trois mois.</p> <p>Elle bénéficie pendant cette période du statut de stagiaire de la formation professionnelle et le centre de formation d'apprentis dans lequel elle est inscrite l'assiste dans la recherche d'un employeur. Les coûts de formation correspondants peuvent faire l'objet d'une prise en charge par les opérateurs de compétences selon des modalités déterminées par décret.</p> <p><b>A tout moment, le bénéficiaire du présent article peut signer un contrat d'apprentissage.</b> Dans ce cas, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est réduite du nombre de mois écoulés depuis le début du cycle de formation.</p>

## Durée du travail

<p>Avant la loi</p>	<p><b>Article L3162-1</b></p> <p>Les jeunes travailleurs ne peuvent être employés à un travail effectif excédant huit heures par jour et trente-cinq heures par semaine.</p> <p>A titre exceptionnel, des dérogations à ces dispositions peuvent être accordées dans la limite de 5 heures par semaine par l'Inspecteur du Travail après avis conforme du médecin du travail de l'établissement.</p> <p>La durée de travail des intéressés ne peut en aucun cas être supérieure à la durée hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.</p>
<p>Après la loi</p>	<p><b>Article L3162-1</b></p> <p>Les jeunes travailleurs ne peuvent être employés à un travail effectif excédant huit heures par jour et trente-cinq heures par semaine.</p> <p><b>Par dérogation au premier alinéa, pour certaines activités déterminées par décret en Conseil d'Etat, lorsque l'organisation collective du travail le justifie, il peut être dérogé :</b></p> <p><b>1° A la durée hebdomadaire de travail effectif de trente-cinq heures, dans la limite de cinq heures par semaine ;</b></p> <p><b>2° A la durée quotidienne de travail effectif de huit heures, dans la limite de deux heures par jour.</b></p> <p>Lorsqu'il est fait application des dépassements prévus aux 1° et 2° :</p> <p>a) Des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée quotidienne de huit heures sont attribuées ;</p> <p>b) <b>Les heures supplémentaires</b> éventuelles, <b>ainsi que leurs majorations</b>, donnent lieu à un repos compensateur équivalent.</p> <p><b>Pour les autres activités et à titre exceptionnel, des dérogations</b> aux durées maximales hebdomadaire et quotidienne de travail effectif fixées au premier alinéa peuvent être accordées dans <b>la limite de cinq heures par semaine</b> par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail ou du médecin chargé du suivi médical de l'élève.</p> <p>La durée du travail des intéressés ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement</p> <p><b>Par décret 2018-1139 du 13 décembre 2018, les secteurs d'activité</b> pour lesquels les durées maximales du travail des jeunes travailleurs peuvent être aménagées lorsque l'organisation collective du travail le justifie sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Les activités réalisées sur les chantiers du bâtiment</b></li> <li>• <b>Les activités réalisées sur les chantiers de travaux publics</b></li> <li>• <b>Les activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espaces paysagers</b></li> </ul>

## Visite d'information et de prévention Santé

Avant la loi	Une visite d'information et de prévention qui doit être organisée <b>dans un délai de 3 mois à compter de la prise effective du poste de travail</b> . Cette visite individuelle n'est pas forcément pratiquée par le <a href="#">médecin du travail</a> , mais peut être assurée par un collaborateur médecin, un interne en médecine du travail ou un infirmier.
Après la loi	A titre expérimental et jusqu'au 31 décembre 2021, sur l'ensemble du territoire national, pour un apprenti embauché en contrat d'apprentissage, <b>la visite d'information et de prévention</b> mentionnée au deuxième alinéa de l'article L. 4624-1 du code du travail peut être <b>réalisée par un professionnel de santé de la médecine de ville</b> , dans des conditions définies par décret, <b>lorsqu'aucun professionnel de santé</b> mentionné au premier alinéa du même article L. 4624-1 <b>n'est disponible dans un délai de deux mois</b> .

## La rémunération

Avant la loi	Après la loi
<p><b>Article D.6222-26</b></p> <p><b>Contrat conclu avant le 01/01/2019</b></p> <p><b>moins de 18 ans</b></p> <p>1<sup>ère</sup> année 25 % du SMIC 2<sup>ème</sup> année 37 % du SMIC 3<sup>ème</sup> année 53 % du SMIC</p> <p><b>de 18 à 20 ans</b></p> <p>1<sup>ère</sup> année 41 % du SMIC 2<sup>ème</sup> année 49 % du SMIC 3<sup>ème</sup> année 65 % du SMIC</p> <p><b>de 21 à 20 ans</b></p> <p>1<sup>ère</sup> année 53 % du SMC 2<sup>ème</sup> année 61 % du SMC 3<sup>ème</sup> année 78 % du SMC</p>	<p><b>Article D.6222-26 modifié</b></p> <p><b>Contrat conclu après le 01/01/2019</b></p> <p><b>moins de 18 ans</b></p> <p>1<sup>ère</sup> année 27 % du SMIC 2<sup>ème</sup> année 41 % du SMIC 3<sup>ème</sup> année 55 % du SMIC</p> <p><b>de 18 à 20 ans</b></p> <p>1<sup>ère</sup> année 43 % du SMIC 2<sup>ème</sup> année 51 % du SMIC 3<sup>ème</sup> année 67 % du SMIC</p> <p><b>de 21 à 26 ans</b></p> <p>1<sup>ère</sup> année 53 % du SMC 2<sup>ème</sup> année 61 % du SMC 3<sup>ème</sup> année 78 % du SMC</p> <p><b>Plus de 26 ans</b></p> <p>1<sup>ère</sup> année 100 % du SMC 2<sup>ème</sup> année 100 % du SMC 3<sup>ème</sup> année 100 % du SMC</p>
<p><b>Article D6222-29 modifié</b> par <a href="#">Décret n°2018-1347 du 28 décembre 2018 - art. 1</a></p> <p>Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent <b>lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé</b>, sauf quand l'application des rémunérations prévues à la présente sous-section en fonction de son âge est plus favorable.</p>	

## La rémunération (suite)

L'article **D.6222-26** modifié n'apporte aucun changement sur :

- La revalorisation est sans incidence sur les grilles conventionnelles qui demeurent applicables.
- L'avenant 28 du 20/07/2012 - coiffure - apprentis suivant une formation de niveau V, rémunération liée à l'article D.6222-26 du code du travail = une majoration de + 2 points à chaque pourcentage du **SMIC**
- Les rémunérations supérieures au salaire minimum réglementaire perçues par l'apprenti dans le cadre de son premier contrat, en application d'un accord collectif, ne sont pas opposables au nouvel employeur ne relevant pas de la même branche. De même, les rémunérations plus favorables accordées à l'apprenti par son premier employeur ne sont pas opposables au second employeur.

## La rémunération des travailleurs handicapés

**Article R6222-47** créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008](#)

**Rappel** : Lorsque l'état de l'apprenti handicapé l'exige, l'enseignement dispensé dans le centre de formation d'apprentis ou la section d'apprentissage en vue de conduire au diplôme prévu au contrat est réparti sur une période de temps égale à la durée normale d'apprentissage pour la formation considérée, augmentée d'un an au plus.

L'annexe pédagogique de la convention régissant le centre de formation d'apprentis ou la section d'apprentissage concerné fixe les conditions dans lesquelles cette règle est mise en œuvre.

**Article R6222-48** modifié par [Décret n°2018-1163 du 17 décembre 2018](#)

Dans le cas prévu à l'article [R. 6222-47](#), la durée de l'apprentissage est prolongée d'un an au plus, sans faire obstacle à la conclusion, s'il y a lieu, d'un nouveau contrat avec un autre employeur en application du 2° de l'article [L. 6222-11](#).

Lorsque la durée du contrat d'apprentissage est ainsi prolongée, il est appliqué au salaire minimum qui s'impose au contrat une majoration uniforme de quinze points aux pourcentages correspondant à la dernière année de la durée du contrat.

## Rupture du contrat d'apprentissage

Avant la loi	<p><b>Article R6222-21</b></p> <p>La rupture unilatérale du contrat d'apprentissage par l'une des parties pendant les deux premiers mois de son exécution ou la rupture convenue d'un commun accord est constatée par écrit.</p> <p><i>Article non modifié toujours d'actualité après la loi</i></p>
Après la loi	<p><b><u>Rupture à l'initiative de l'apprenti</u></b></p> <p><a href="#">Article D6222-21-1</a> créé par <a href="#">Décret n°2018-1231 du 24 décembre 2018 - art. 1</a></p> <p>Dans un délai qui ne peut être inférieur à cinq jours calendaires à compter de la saisine du médiateur prévue à l'article <a href="#">L. 6222-18</a>, l'apprenti informe l'employeur de son intention de rompre le contrat par tout moyen conférant date certaine.</p> <p>La rupture du contrat d'apprentissage ne peut intervenir qu'après un délai qui ne peut être inférieur à sept jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti de rompre son contrat.</p>

## Aides financières pour l'employeur

Avant la loi	<p>Les contrats conclus <b>avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019</b> restent sous le dispositif des aides applicables en 2018</p> <p><b><u>Crédit d'impôt apprentissage</u></b></p> <p><b>Il s'élève à 1600 €.</b> Les entreprises bénéficiaires sont celles qui forment (ou ont formé) au moins un apprenti, en précisant que seuls les apprentis, dont le contrat d'apprentissage est conclu depuis au moins 1 mois, sont pris en compte pour le calcul du crédit d'impôt, et celles qui sont imposées d'après leur bénéfice réel ou exonérées en vertu d'une disposition particulière.</p> <p>Certaines catégories d'apprentis ouvrent droit à un <b>crédit d'impôt majoré (2.200 €)</b>, quel que soit le diplôme préparé.</p> <p>Sont concernés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• les apprentis reconnus travailleurs handicapés, les apprentis bénéficiant d'un accompagnement personnalisé prenant la forme d'un contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS),</li> <li>• les apprentis employés par une entreprise portant le label « Entreprise du patrimoine vivant »,</li> <li>• les apprentis dont le contrat d'apprentissage est signé à l'issue d'un contrat de volontariat pour l'insertion.</li> </ul> <p><b><u>Aide à apprentissage</u></b></p> <p>Une prime à l'apprentissage de <b>1.000 € par année de formation</b> est réservée aux entreprises de moins de 11 salariés en cas de conclusion d'un contrat d'apprentissage.</p> <p style="text-align: center;"><b>De par la loi de financement de la sécurité sociale 2019, les cotisations ci-après, ont été modifiées ou ont été supprimées :</b></p> <p><b><u>Cotisations patronales</u></b> :</p> <p><b>Jusqu'au 31 décembre 2018</b>, le régime des exonérations de cotisations différait en fonction de la taille de l'entreprise (moins de onze salariés et onze et plus), celui-ci a été supprimé.</p> <p><b><u>Base forfaitaire</u></b> La base forfaitaire, sur laquelle était jusqu'à maintenant calculée les cotisations restantes (abattement de 11% sur le barème légal), est supprimée également au 1er janvier 2019.</p>
--------------	--

## Aides financières pour l'employeur (suite)

Après la loi

Les contrats conclus **à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019**

### Aide Unique aux employeurs d'apprentis

**Les entreprises de moins de 250 salariés** bénéficient d'une aide forfaitaire de l'État pour la **conclusion d'un contrat visant un diplôme ou titre de finalité professionnelle équivalent au plus au baccalauréat.**

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

L'aide attribuée est de :

- 4 125 euros la 1<sup>ère</sup> année d'exécution du contrat d'apprentissage
- 2 000 euros la 2<sup>ème</sup> année d'exécution du contrat d'apprentissage
- 1 200 euros la 3<sup>ème</sup> année d'exécution du contrat d'apprentissage

Cette aide, subordonnée à l'enregistrement du contrat d'apprentissage par la chambre consulaire, est versée par l'Agence de Services et de Paiement (ASP) avant le paiement de la rémunération par l'employeur, et chaque mois dans l'attente des données mentionnées dans la déclaration prévue à l'article L. 133-5-3 du code de la sécurité sociale effectuée par l'employeur (Déclaration Sociale Nominative : DSN). A défaut de transmission de ces données, le mois suivant, l'aide est suspendue.

En cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, l'aide n'est pas due à compter du mois suivant la date de fin du contrat. En cas d'une suspension du contrat conduisant au non versement de la rémunération par l'employeur à l'apprenti, l'aide n'est pas due pour chaque mois considéré.

### Aides financières AGEFIPH

En complément des aides et exonérations de charges, le recrutement d'une personne reconnue handicapée, à partir de 16 ans et quel que soit son âge, ouvre droit à des aides versées par l'AGEFIPH.

Celles de l'année 2019 ne sont pas encore connues. Elles sont déterminées en avril/mai de l'année civile.

Durée du contrat *	Aide employeur
Contrat de 6 mois	500 €
Contrat de 12 mois	1 000 €
Contrat de 18 mois	1 500 €
Contrat de 24 mois	2 000 €
Contrat de 30 mois	2 500 €
Contrat de 36 mois	3 000 €

\* l'aide fait l'objet d'une proratisation à partir du 7<sup>ème</sup> mois –

**Aides financières AGEFIPH 2018**

## Aides financières pour l'employeur (suite)

Après la loi

### Allègement des charges

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 ([article 8 de la loi du 2018-1203 du septembre 2018](#)) a simplifié le régime des cotisations sociales des apprentis.

Ainsi, les règles sont les suivantes :

#### Cotisations patronales :

**Jusqu'au 31 décembre 2018**, le régime des exonérations de cotisations différait en fonction de la taille de l'entreprise (moins de onze salariés et onze et plus) a été supprimé.

**Depuis le 1er janvier 2019**, le régime d'exonération spécifique est abrogé.

Ainsi, les entreprises bénéficieront de la réduction générale des cotisations sociales (dispositif Fillon sur les bas salaires) pour l'embauche d'un apprenti.

#### Cotisations salariales :

L'apprenti est exonéré de la totalité des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle pour la part de sa rémunération inférieure ou égale à un plafond fixé à 79% du SMIC ([décret n°2018-1357 du 28 décembre 2018](#)). Ainsi, si un apprenti perçoit une rémunération supérieure à 79% du SMIC, seule la partie au-delà de 79% sera soumise à cotisations.

#### Base forfaitaire :

La base forfaitaire, sur laquelle était jusqu'à maintenant calculée les cotisations restantes (abattement de 11% sur le barème légal), est supprimée au 1er janvier 2019. Ainsi, les cotisations restant dues sur la rémunération des apprentis sont maintenant calculées sur la rémunération réelle des intéressés.

Pour les employeurs inscrits au répertoire des métiers et employeurs occupant moins de 11 salariés (non compris les apprentis) au 31 décembre de l'année précédant la date de conclusion du contrat qui ne sont pas redevables du versement transport, ni de la participation à l'effort de construction, seules seront dues la cotisation au régime de garantie des salaires (AGS), la taxe d'apprentissage et la participation à la formation professionnelle.