



■ Principales évolutions intervenues dans le cadre de la réforme de l'apprentissage

Suite à la publication, le 6 septembre dernier, de la [loi n°2018-771 du 5 septembre 2018](#) pour la liberté de choisir son avenir professionnel, diverses dispositions législatives organisant l'apprentissage en France se sont vues modifiées, ainsi, pour l'essentiel, **à compter du 1^{er} janvier 2019** :

- l'accès à l'apprentissage pourra intervenir **jusqu'à 29 ans** révolus¹, contre 25 ans actuellement ;
- une **aide unique** se substituera aux différentes mesures financières en faveur de l'embauche d'un apprenti² ;
- la durée³ et la date de début d'apprentissage⁴ pourront être **aménagées par simple accord** entre les parties et le CFA ;
- l'employeur pourra procéder au **licenciement** de l'apprenti en cas de force majeure, faute grave de l'apprenti ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail⁵ ;
- des **stages en entreprise** d'une durée maximale d'une semaine pourront être proposés, aux étudiants du supérieur, en vue de l'élaboration de leur projet d'orientation professionnelle⁶ ;
- les conditions de compétence professionnelle exigées d'un **maître d'apprentissage** se verront déterminées par convention ou accord collectif de branche⁷.

D'autres éléments de réforme supposeront encore la parution de [mesures d'application](#), comme la faculté de recourir :

- de plein droit aux dépassements de **durées maximales de travail** pour un apprenti mineur, dans certains secteurs d'activité listés par un décret (en attente de publication)⁸
- au médecin de ville pour la réalisation de la **visite médicale** prévue à l'article [L.4624-1 du code du travail](#)⁹

On notera, par ailleurs, le remplacement de la procédure d'enregistrement par un **simple dépôt** du contrat d'apprentissage à compter du **1^{er} janvier 2020**¹⁰, et la simplification, dès le **7 septembre 2018**, des conditions d'activité au sein des **débats de boissons** pour un apprenti mineur¹¹.

Pour en savoir plus : cf. [tableau de synthèse des principales évolutions concernant l'apprentissage](#)

¹ article [L.6222-11 du code du travail](#), l'âge minimum et les dérogations possibles demeurent en revanche inchangés.

² pour les entreprises de moins de 250 salariés, jusqu'aux diplômes de niveau baccalauréat (article [L.6243-1 du code du travail](#)), dans des conditions qui devront encore être précisées par décret. Ce dispositif se cumulera avec l'exonération de charges bénéficiant à l'employeur d'un apprenti (cf. [lien suivant](#)), **sous réserve d'une possible suppression de ce dispositif** à l'occasion de l'adoption de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019, comme annoncé dans la [présentation de ce texte](#). Le bénéfice de la prime à l'apprentissage (cf. [lien suivant](#)) demeurera acquis, quant à lui, jusqu'au terme des contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2019 (cf. [article 27.I.B de la loi du 5 septembre 2018](#)).

³ article [L.6222-7-1 du code du travail](#), la durée d'apprentissage pourra être inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, compte tenu notamment du **niveau initial de compétences** de l'apprenti ou des compétences acquises.

⁴ la date de début de la formation chez l'employeur ou en centre de formation **ne pourra toutefois pas être postérieure de plus de trois mois** au début d'exécution du contrat (article [L.6222-12 du code du travail](#)).

⁵ article [L.6222-18 du code du travail](#), **l'apprenti se verra réciproquement reconnaître une faculté de rompre unilatéralement son engagement**, après respect d'un préavis et dans des conditions déterminées par décret (en attente de publication).

⁶ article L.124-3-1 du code de l'éducation, ces périodes, visant notamment à faciliter les vœux de réorientation, pourront intervenir en dehors des semaines réservées aux cours et au contrôle de connaissances, dans le cadre d'un conventionnement avec les chambres consulaires compétentes (CMA, CCI, ...), à l'image des périodes d'observation à destination d'un public scolaire, prévues par l'article [L.332-3-1 du code de l'éducation](#).

⁷ à défaut d'un tel accord, les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage seront déterminées par voie réglementaire (article L.6223-8-1 du code du travail).

⁸ le dépassement permettra de porter la durée de travail à 10 heures par jours ou 40 heures par semaine, au plus, sous réserve de satisfaire aux **contreparties prévues à l'article L.3162-1 du code du travail**. Dans les autres branches, le recours aux heures supplémentaires demeurera possible, comme avant, « dans la limite de cinq heures par semaine », sur autorisation préalable de « l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail ».

⁹ à titre expérimental et jusqu'au 31 décembre 2021, **en cas d'indisponibilité des services de la médecine du travail** dans un délai de deux mois (cf. [article 11 de la loi du 5 septembre 2018](#)).

¹⁰ articles [L.6224-1 et suivants du code du travail](#), les modalités de ce dépôt seront ultérieurement fixées par un **décret d'application**.

¹¹ le régime d'interdiction, sous réserve d'un agrément administratif préalable, prévu à l'article [L.4153-6 du code du travail](#), se trouve en effet limité, désormais, au seul « service du bar ».

■ Congés de fractionnement : la renonciation du salarié ne se présume pas

Pris **avant le 31 octobre au plus tard**, le congé payé principal, d'une durée de 24 jours ouvrables en principe, peut être reporté, pour partie, au-delà de cette date (cf. [fiche d'information sur les congés payés](#)), en donnant alors droit, pour le salarié, aux jours de repos supplémentaires, dits **de fractionnement**, prévus à l'article [L.3141-23 2° b. du code du travail](#).

Une **renonciation** à ce droit par le salarié est toutefois admise, **sous réserve d'être exprès** ([Cass. soc. 6 octobre 2015, n°14-21168](#)), peu important que les congés aient été alors pris par anticipation à sa demande, comme le précise la Haute juridiction dans un [arrêt en date du 15 juin 2018](#).

■ Publication de la loi pour un Etat au service d'une société de confiance

Publiée au Journal officiel du 11 août dernier, la [loi n°2018-727 du 10 août 2018 pour un Etat au service d'une société de confiance](#), vise à simplifier certaines formalités administratives et à améliorer la qualité de la relation entre l'administration et le public, avec notamment :

• Pour les entreprises et les particuliers :

- * la reconnaissance d'un **droit à l'erreur** (article [L.123-1 du code des relations entre le public et l'administration](#)), interdisant qu'il puisse être fait application, en règle générale¹, d'une sanction pécuniaire, ou privative de prestations, suite à la première méconnaissance d'une règle applicable, sous réserve que l'irrégularité :
 - soit susceptible de régularisation² ;
 - ait effectivement donné lieu à correction par le contrevenant³ ;
 - ne résulte pas d'une fraude avérée, ni ne révèle la mauvaise foi de son auteur⁴.
- * la consécration d'une **faculté à interroger l'administration**, dans le cadre de la procédure dite de rescrit, sur un certain nombre de sujets, comme l'assujettissement des mandataires sociaux au régime d'assurance chômage (cf. [article 21 de la loi n°2018-727 du 10 août 2018](#)), et « à se prévaloir de l'interprétation d'une règle, même erronée », résultant d'une circulaire, instruction ou réponse publiée « sur des sites internet désignés par décret » (article [L.312-3 du code des relations entre le public et l'administration](#)).

• Du côté de l'administration :

- * l'interdiction d'étendre un **contrôle URSSAF** « sur une période supérieure à trois mois, comprise entre le début effectif du contrôle et la lettre d'observations », à toute entreprise de moins de vingt salariés⁵ ([article 33 de la loi n°2018-727 du 10 août 2018](#)) ;
- * la liberté de recourir, en fonction des circonstances et de la gravité de l'irrégularité, de la bonne foi de son auteur, ainsi que de ses ressources et charges (article [L.8115-4 du code du travail](#)), à un **simple avertissement**, en lieu et place des amendes administratives prévues en cas de manquements aux dispositions relatives aux durées maximales du travail, aux repos, au décompte du temps de travail, à la détermination du salaire minimum légal ou conventionnel, ou encore aux obligations de l'employeur relatives aux installations sanitaires, à la restauration et à l'hébergement (article [L.8115-1 du code du travail](#)).

¹ sauf hypothèses listées à l'article [L.123-1 du code des relations entre le public et l'administration](#).

² les retards ou omissions de déclarations ne seront, ainsi, pas régularisables, et partant, écartés de ce droit à l'erreur.

³ de sa propre initiative ou après avoir été invité à le faire par l'administration dans le délai que celle-ci lui a indiqué.

⁴ sous réserve que l'administration puisse en faire la preuve (article [L.123-2 du code des relations entre le public et l'administration](#)).

⁵ interdiction réservée jusqu'à présent aux seules entreprises de moins de dix salariés (article [L.243-13 du code de la sécurité sociale](#)).

■ Cotisation salariale d'assurance chômage

Ramenée de 2,40% à 0,95% depuis le 1^{er} janvier 2018, la cotisation salariale d'assurance chômage est supprimée à compter du **1^{er} octobre 2018** ([article 8 VI 2° de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018](#)).

Cette réforme, visant à redonner du pouvoir d'achat aux salariés, s'est toutefois accompagnée, en début d'année, d'une hausse du taux de la contribution sociale généralisée (CSG), désormais fixée à 9,2% sur les revenus d'activité (article [L.136-8 du code de la sécurité sociale](#)), afin d'en compenser les effets sur les finances publiques.

Elle n'emporte **aucune incidence sur le paiement de la contribution patronale**, établie à 4,05% (article 4 de la [convention chômage du 14 avril 2017](#)), qui demeure due quant à elle (cf. [lien suivant](#)).



■ Dissimuler un cumul d'emplois salariés peut justifier un licenciement pour faute grave

Si le cumul d'activité est autorisé de plein droit, en principe¹, il suppose toutefois, dans le cas d'un contrat de travail, que le salarié concerné veille alors à :

- **éviter toute situation de concurrence**, directe ou non, avec son employeur² ;
- **informer ce dernier du nombre d'heures en plus**, ainsi réalisées, lorsque celles-ci correspondent également à du « travail effectif »³, c'est-à-dire salarié, pour le compte d'une autre entreprise, afin de lui permettre de s'assurer du respect de ses obligations, s'agissant des durées maximales de travail et minimales de repos prévues par la réglementation (cf. [tableau suivant](#)).

Une dissimulation à cet égard, assortie d'un refus de produire les justificatifs permettant de s'assurer de la nature et de l'ampleur du cumul en question (bulletins de paie,...), est même de nature à justifier le prononcé d'un licenciement pour faute grave à son encontre, comme le rappelle la Cour de cassation dans un [arrêt du 20 juin 2018](#).

¹ sauf clause d'exclusivité valablement souscrite par les parties (cf. not. [Cass. soc. 11 juillet 2000, n°98-40143](#)), le cas des emplois publics devant également être mis à part (cf. [lien suivant](#)).

² eu égard à son obligation de loyauté (article [L.1222-1 du code du travail](#)), l'existence d'une situation de concurrence étant établie au regard de la nature de l'activité exercée et de son ressort géographique notamment.

³ au sens des dispositions de l'article [L.3121-1 du code du travail](#).

Contact Plateforme Droit du travail
Tél. : 04 72 43 43 55
Email : plateforme.travail@cma-lyon.fr
www.crma-auvergnerhonealpes.fr

PROCHAINE ACTUALITÉ COURANT NOVEMBRE
2018