

REFORME DE LA FORMATION NOUVELLES MESURES RELATIVES A L'APPRENTISSAGE

La loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social du 4 mai 2004 (JO du 5 mai 2004) aménage certaines dispositions relatives au contrat d'apprentissage.

Il est désormais permis aux employeurs de déroger, dans certains cas, à la limite d'âge de 25 ans ; de même la durée du travail des jeunes mineurs de moins de 18 ans est assouplie.

I. DEROGATION A LA LIMITE D'AGE DE 25 ANS

Le contrat d'apprentissage est normalement ouvert aux jeunes âgés de 16 ans à 25 ans révolus au début de l'apprentissage. Il peut être ouvert aux jeunes d'au moins 15 ans lorsque ceux-ci justifient avoir effectué la scolarité du 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire (classe de 3^{ème}).

La loi du 4 mai 2004 permet de **déroger** à la limite d'âge supérieure de 25 ans, au début de l'apprentissage dans trois cas :

1. **Lorsqu'il s'agit d'un nouveau contrat d'apprentissage** proposé à la suite d'un premier contrat d'apprentissage et à condition **qu'il conduise à un niveau de diplôme supérieur** à celui obtenu à l'issue du précédent contrat.
2. **Lorsqu'il y a eu rupture du contrat d'apprentissage** pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci.
3. Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit **avec une personne reconnue handicapée**. Dans ce cas, un décret fixera l'âge maximal, sans pouvoir être supérieur à 30 ans.

Les conditions d'application de ces dérogations seront fixées par décret.

II. DUREE MAXIMALE DU TRAVAIL DES APPRENTIS DE MOINS DE 18 ANS

La durée maximale du travail des apprentis de moins de 18 ans est portée à **8 heures par jour** (contre 7 heures actuellement).

III. ALLONGEMENT DE LA PERIODE DE SIGNATURE D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

La date de début de l'apprentissage ne peut être antérieure de plus de trois mois ni être postérieure de plus de **3 mois** (contre 2 mois actuellement) au début du cycle de formation (rentrée scolaire) que doit suivre l'apprenti.

IV. SUSPENSION D'UN CONTRAT A DUREE INDETERMINEE (CDI) D'UN JEUNE SALARIE

Le contrat à durée indéterminée d'un jeune salarié pourra désormais être suspendu, par accord entre le salarié et l'employeur, pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.

La durée en apprentissage est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification recherchée.