Le contrat d’apprentissage

Fiche Pratique – Administratif salarié : Le contrat d’apprentissage

---

► Contexte

Le contrat d’apprentissage est un contrat de travail entre un salarié et un employeur, qui permet à l’apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise et au centre de formation des apprentis (CFA).

Le contrat d’apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou dans le cadre d’un contrat à durée indéterminée (CDI).

À la fin de la période d’apprentissage d’un CDI, la relation se poursuit dans le cadre du contrat de travail, sans période d’essai.
Le contrat peut être suspendu dans certaines conditions.
Si, à l’issue de son contrat d’apprentissage, l’apprenti est embauché dans l’entreprise (en CDI, en CDD ou en contrat de travail temporaire), la durée de l’apprentissage est prise en compte pour le calcul de l’ancienneté.

La **loi avenir professionnel retouche fortement les règles de l’apprentissage**. Les nouveautés les plus importantes concernent les **formalités de conclusion du contrat d’apprentissage, sa rupture et les aides financières associées à l’apprentissage**.

► Les nouvelles règles à compter de 2020

► Un simple dépôt du contrat d’apprentissage au lieu d’un enregistrement

A partir du 1er janvier 2020, l’**enregistrement des contrats d’apprentissage auprès des chambres consulaires** va être **remplacé par un simple dépôt auprès de l’opérateur de compétences** (ancien
OPCA).

► **L’âge de l’apprentissage est relevé**

Sauf cas particuliers, un contrat d’apprentissage ne pouvait être conclu qu’avec un jeune âgé de 16 à 25 ans *(les exceptions sont toutefois nombreuses comme, par exemple, pour les travailleurs handicapés pour lesquels aucune limite d’âge n’est prévue)*.

La loi avenir professionnel porte désormais la limite d’âge à 29 ans révolus.

► **Une aide à l’emploi unique**

La **loi avenir professionnel ne prévoit plus qu’une seule aide financière**, accordée aux entreprises de moins de 250 salariés. **Elle sera réservée à ceux qui concluent un contrat d’apprentissage afin de préparer un diplôme ou un titre équivalent au plus au baccalauréat**.

Important : La loi supprime la prime apprentissage, l’aide supplémentaire à l’apprentissage et le crédit d’impôt apprentissage. Le décret devrait aussi venir supprimer l’aide TPE jeunes apprentis. Notez que l’ancienne prime à l’apprentissage va continuer à être versée aux employeurs jusqu’au terme des contrats d’apprentissage conclus avant le 1er janvier 2019.

► **De nouvelles règles de rupture**

La loi revoit les règles de rupture du contrat d’apprentissage, une fois passé les 45 premiers jours en entreprise.

Jusqu’à présent, sauf accord écrit des parties, il fallait saisir le conseil de prud’hommes pour obtenir la résiliation du contrat en cas de faute grave, de manquements répétés de l’une des parties à ses obligations ou en raison de l’inaptitude de l’apprenti.

Dorénavant, l’employeur n’a plus besoin de passer par le conseil de prud’hommes. Il peut licencier le salarié *(en respectant la procédure de licenciement pour motif personnel et le cas échéant la procédure disciplinaire)* en cas :

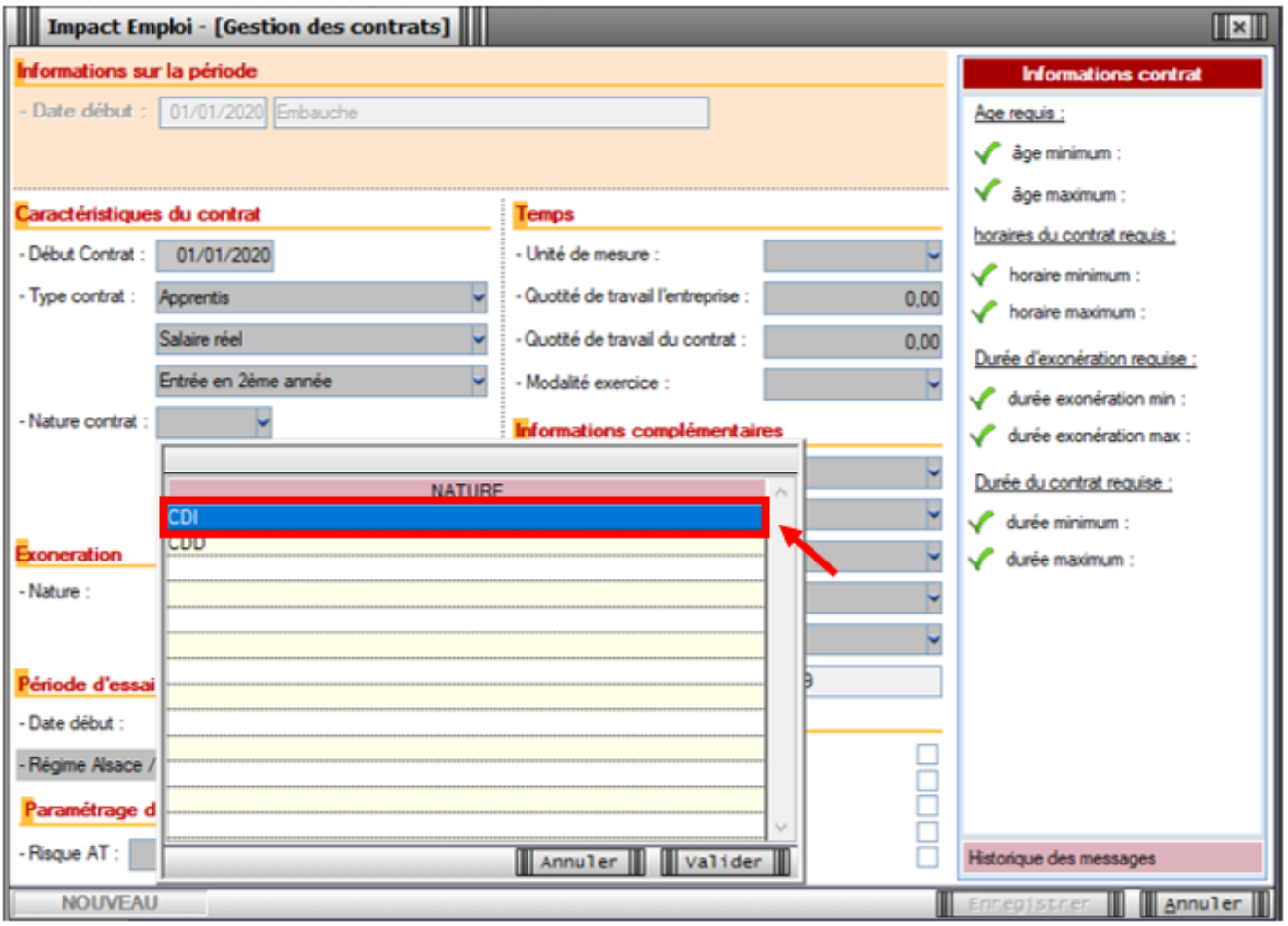
- de force majeure ;
- de faute grave ;
- d’inaptitude de l’apprenti. Aucune obligation de reclassement ne s’applique alors.

Autre nouveauté : lorsque le CFA prononce l’exclusion définitive de l’apprenti, cela constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement pour motif personnel. Et si l’apprenti exclut ne s’inscrit pas dans un nouveau CFA dans un délai de 2 mois à compter de son exclusion, son maintien dans l’entreprise est subordonné à la conclusion d’un contrat de travail de droit commun (ou d’un avenant mettant fin à la période d’apprentissage en cas de

CDI apprentissage).

La loi contient d'**autres nouveautés** concernant l'apprentissage, comme par exemple la **modification de la durée du contrat et de la durée du travail des apprentis mineurs**.

Retrouvez l'information complète sur le contrat d'apprentissage ***ICI***.

► Procédure de saisie dans Impact emploi

Lors de l'enregistrement du contrat d'apprentissage, il vous est désormais possible de sélectionner « ***CDI*** » dans le « ***Type de contrat*** » :