

Contrat d'apprentissage : régime et obligations

402 lectures

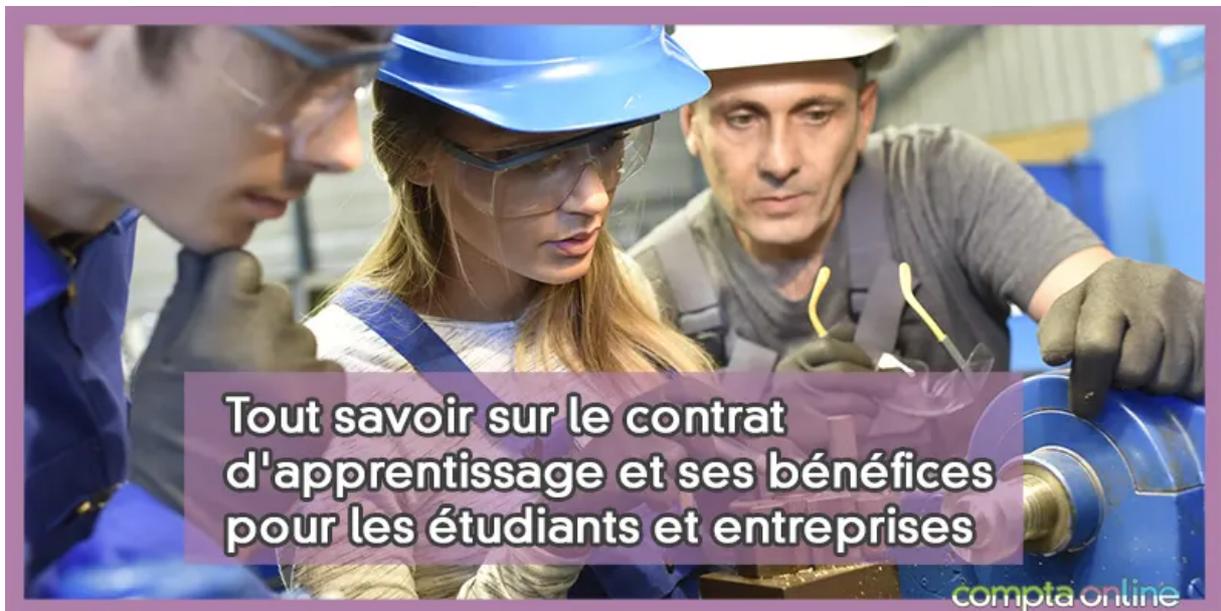
0 commentaire

Catégorie : Types de contrat de travail

Article écrit par L'équipe de la rédaction (992 articles)

Modifié le 09/05/2023

Dossier lu 302 030 fois



Très populaire depuis quelques années, le **contrat d'apprentissage** s'est largement répandu au sein des différents cursus d'enseignement supérieur.

Conclu pour une durée limitée, ce contrat simplifié permet à un étudiant de se former au sein d'une structure et ainsi d'allier formation pratique à son enseignement théorique. Le faible coût du recours à ce dispositif en fait un contrat prisé par les entreprises aujourd'hui.

Qu'est-ce qu'un contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage se définit comme un contrat tripartite conclu entre un employeur, un étudiant de 16 à 29 ans, et un organisme d'enseignement. Il existe des dérogations en matière d'âge.

La durée du contrat d'apprentissage varie de 6 mois à 3 ans selon le cursus préparé.

En matière de rémunération, l'apprenti perçoit un salaire calculé en fonction de son âge et de son ancienneté dans le dispositif. Il bénéficie de droit aux allocations chômage s'il remplit les conditions fixées par Pôle emploi.

Concernant les droits à la retraite, l'apprenti cumule également des points en raison des cotisations sociales versées au titre de ce contrat de travail.

Quelle est la différence entre contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation ?

Bien que les deux contrats relèvent de l'alternance, le [contrat de professionnalisation](#) relève de la formation continue. L'objectif de ce contrat est l'insertion de l'apprenti dans l'entreprise ainsi que dans le monde du travail. Il est ainsi davantage perçu comme un professionnel.

L'âge est également restreint pour les contrats de professionnalisation car ils ne visent que les étudiants de 16 à 25 ans révolus.

Une grande différence réside également en matière de cotisations sociales. Là où les apprentis sont exonérés de la quasi-totalité des charges sociales, les étudiants en contrat de professionnalisation paient environ 20% de cotisations. Une différence notable se dessine entre le salaire brut et net de ces étudiants contrairement aux alternants.

Quel est l'avantage d'un contrat d'apprentissage ?

Le principal avantage de la conclusion d'un contrat d'apprentissage est l'ensemble d'aides octroyées :

- la prise en charge de la totalité des frais de formation de l'apprenti, le plus souvent par l'organisme d'enseignement ;
- l'aide à l'embauche pour un contrat en apprentissage en 2023 (6 000€ octroyée la 1ère année) ;
- les différentes aides régionales.

L'embauche d'un apprenti représente un avantage considérable en ce qu'elle est peu coûteuse.

Comment établir un contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage en alternance est obligatoirement écrit. Certaines mentions sont obligatoires :

- l'identité de l'employeur (ou la dénomination de l'entreprise) ;
- l'effectif de l'entreprise ;
- le diplôme ou le titre professionnel préparé par l'apprenti ;
- le salaire ;
- l'identité du maître d'apprentissage ;
- l'attestation de l'employeur précisant que le maître d'apprentissage remplit les conditions de compétence professionnelle ;
- les conditions de déduction des différents avantages en nature.

Ce contrat de travail est conclu au moyen d'un formulaire Cerfa disponible gratuitement sur internet.

Le contrat doit être signé par l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal s'il est mineur. Il est établi en deux exemplaires dont l'un est conservé par l'employeur et l'autre par l'apprenti.

Sont ensuite transmis au plus tard dans les 5 jours (ouvrables) suivant le début de l'exécution du contrat à l'opérateur de compétences (OPCO) en charge de financer les frais d'apprentissage, les documents suivants :

- le contrat d'apprentissage signé ;
- la convention de formation.

L'OPCO dispose de 20 jours pour statuer sur la prise en charge des frais. L'absence de réponse vaut refus.

L'OPCO transmet ensuite par voie dématérialisée le contrat au ministère chargé de la formation professionnelle.

Quelle est la durée d'un contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage dure de 6 mois à 3 ans en fonction de la durée de la formation dispensée. Pour les **travailleurs handicapés** cette durée peut être prorogée à 4 ans.

Par ailleurs, le temps de travail de l'apprenti est similaire à celui des autres salariés : fixé à 35 heures selon la loi. L'apprenti peut effectuer des heures supplémentaires. Les heures de formation sont considérées comme du temps de travail effectif.

Enfin, l'apprenti bénéficie des mêmes droits à congés payés que les autres salariés : 5 semaines de congés payés. Si au 30 avril de l'année précédente, l'apprenti a moins de 21 ans, il peut demander des congés supplémentaires sans solde dans la limite de 30 jours ouvrables par an.

L'apprenti dispose également de 5 jours ouvrables de congés pour préparer ses examens.

Il bénéficie aussi des mêmes congés spéciaux que les autres salariés : congé maternité ou paternité, congé pour mariage/pacs, etc.

Peut-on rompre un contrat d'apprentissage ?

En terme de rupture du contrat d'apprentissage, on distingue deux situations :

- la rupture intervenant pendant la période probatoire des 45 premiers jours ;
- la rupture intervenant après la période probatoire.

En effet, le contrat d'apprentissage débute par une période probatoire de 45 jours. Durant cette période, la résiliation du contrat par le salarié ou à l'initiative de l'employeur peut être effectuée sans justification.

Seuls le respect d'un formalisme et l'envoi d'un courrier à l'autre partie au contrat afin de notifier la résiliation sont requis.

A l'issue de la période probatoire, la rupture du contrat d'apprentissage reste possible mais limitée à certains cas :

- une faute grave ou lourde de l'apprenti ;
- la force majeure ;
- l'inaptitude de l'apprenti constatée par le médecin du travail ;
- l'exclusion de l'apprenti de son centre de formation ;

démission du salarié (une saisine en amont du médiateur de l'apprentissage est nécessaire) ;
une faute ou des manquements de l'employeur à ses obligations ;
l'obtention du diplôme avant la date de fin prévue dans le contrat ;
un commun accord entre le salarié et l'employeur.

Évoquer la notion de « rupture conventionnelle de l'apprentissage » constitue un abus de langage. Ce type de rupture ne concerne que les contrats à durée indéterminée (CDI).

La rupture du contrat d'apprentissage a pour conséquence le versement de l'**indemnité compensatrice de congés payés** pour les congés restants ainsi que des dommages et intérêts si le contrat est rompu aux torts de l'employeur.

Un préavis doit également être respecté dont la durée varie selon le type de rupture. En cas de rupture durant la période probatoire, aucun préavis n'est appliqué.

Enfin, au terme du contrat d'apprentissage, l'employeur est tenu de remettre au salarié les documents suivants :

- un certificat de travail ;
- une attestation Pôle emploi ;
- un reçu pour **solde de tout compte** ;
- un état récapitulatif de l'intéressement, de la participation et de l'épargne salariale de l'apprenti.

Le contrat d'apprentissage s'est largement répandu ces dernières années. Les différents avantages que confère ce contrat ont séduit étudiants et entreprises et son recours est devenu systématique dans certaines filières notamment en fin de cursus universitaire.

Toutefois, bien que sa procédure soit simplifiée, il convient de respecter l'ensemble du formalisme imposé afin d'obtenir la validation d'un tel contrat.

Article à lire sur Compta Online : <https://www.compta-online.com/contrat-apprentissage-ao6394>
Les articles : <https://www.compta-online.com/articles>

Avertissement : Ce site permet aux internautes de dialoguer librement sur le thème de la comptabilité. Les réponses des Internautes et des membres du forum n'engagent en aucun cas la responsabilité de Compta Online. Tout élément se trouvant sur ce site est la propriété exclusive de Compta Online, sous réserve de droits appartenant à des tiers. Toute copie, toute reprise ou tout usage des photographies, illustrations et graphismes, ainsi que toute reprise de la mise en page figurant sur ce site, ainsi que toute copie ou reprise en tout ou partie des textes cités sur ce site sont strictement interdits, sous réserve de l'autorisation express écrite de l'ayant droit.

Toute reprise ou tout usage, à quelque titre que ce soit, des marques textuelles, graphiques ou combinées (comme notamment les logos) sont également interdits, sous réserve de l'autorisation express écrite de l'ayant droit.

© 2003-2023 Compta Online
S'informer, partager, évoluer