



4 juillet 2023

L'été est la période où les **contrats d'apprentissage** s'achèvent, d'autres sont signés pour commencer à la fin du mois d'août ou en septembre.

A cette occasion, **les experts du [groupe SVP](#), service historique d'information et d'aide à la décision des entreprises** (6 000 structures clientes), font le point sur quelques questions fréquemment posées au sujet de l'apprentissage : période d'essai, congés payés, aides allouées et nouvelle procédure de l'abandon de poste avec les modalités de rupture.

**Si vous souhaitez approfondir le sujet, les experts SVP se tiennent à votre disposition pour toute demande d'interview ou d'éclairage. N'hésitez pas à nous contacter !**

- **Quelles sont les règles relatives à la « période d'essai » des salariés en contrat d'apprentissage ?**

Le Code du travail prévoit que le contrat d'apprentissage peut être résilié par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, **de formation pratique en entreprise** effectuée par l'apprenti. Cette période de 45 jours doit s'apprécier sur la durée passée effectivement dans l'entreprise, sans tenir compte du temps passé en centre de formation.

Même s'il est courant d'utiliser le terme de « période d'essai », il ne s'agit pas en tant que tel d'une période d'essai et les parties n'ont donc pas à respecter un délai de prévenance. Le contrat d'apprentissage est rompu à la date d'envoi de la lettre notifiant la rupture et aucune indemnité de rupture n'est due à moins d'une disposition contraire dans le contrat d'apprentissage.

Cette rupture anticipée doit faire l'objet d'un document écrit et être notifiée au directeur du Centre de formation d'apprentis ainsi qu'à l'OPCO.

Par ailleurs, l'article L. 6222-16 du Code du travail prévoit que lorsque le contrat d'apprentissage est suivi d'un contrat de travail (CDI, CDD, contrat de travail temporaire) dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être imposée sauf si des dispositions conventionnelles prévoient le contraire. Ni le Code du travail ni la jurisprudence ne prévoient d'exception à ce principe en cas de courte interruption entre le contrat d'apprentissage et le CDI.

- **Les apprentis ont-ils droit aux congés payés ? Les apprentis bénéficient-ils d'un congé pour préparer leurs examens ?**

Les apprentis bénéficient des dispositions légales applicables à l'ensemble des salariés en matière de congés payés. Ainsi, ils acquièrent 2,5 jours ouvrables de congés par mois.

Toutefois, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables. Ces congés supplémentaires à ceux acquis ne sont pas rémunérés. En conséquence, leur indemnité de congés payés est uniquement calculée sur la base des droits à congés payés réellement acquis.

Par ailleurs, pour préparer les épreuves aux examens, les apprentis ont droit à un congé spécifique supplémentaire de 5 jours ouvrables. Ce congé est rémunéré et est pris dans le mois qui précède les épreuves.

- **L'aide exceptionnelle pour le recrutement des apprentis peut-elle être cumulée avec l'aide unique mise en place pour les entreprises de moins de 250 salariés ?**

Le gouvernement a mis en place une aide exceptionnelle au recrutement des apprentis, jusqu'au niveau master et pour toutes les entreprises.

Elle a été versée au 31 décembre 2022 pour les contrats conclus entre le 1er avril et le 31 décembre 2021 ; elle le sera au 31 décembre 2023 pour les contrats conclus entre le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et le 31 décembre 2022.

Le montant est égal à :

- 5 000 € pour les apprentis mineurs,
- 8 000 € pour les apprentis majeurs.

L'aide unique a, quant à elle, été mise en place depuis le 1er janvier 2019 pour les entreprises de moins de 250 salariés pour les inciter à embaucher des apprentis.

Cette aide concerne les contrats d'apprentissage conclus pour la préparation d'un diplôme (ou d'un titre à finalité professionnelle) de niveau inférieur ou égal au BAC.

Concernant les montants, ceux-ci sont moins importants que l'aide exceptionnelle mais sont perçus sur trois années :

- 4 125 € pour la première année d'exécution du contrat,
- 2 000 € pour la deuxième année d'exécution du contrat,
- 1 200 € pour la troisième année d'exécution du contrat.

Exceptionnellement, le montant de l'aide unique avait été revalorisé pour la première année d'exécution du contrat d'apprentissage pour les contrats jusqu'au 31 décembre 2022 portant ainsi l'aide à 5000 € pour un apprenti mineur et 8000 € pour un apprenti majeur.

L'aide exceptionnelle se substitue à l'aide unique pour la première année de contrat.

L'aide unique reprendra pour les employeurs pouvant en bénéficier, pour la durée du contrat d'apprentissage restant à courir.

Par exemple, pour un contrat de deux ans, l'aide exceptionnelle sera perçue à la place de l'aide unique pour la première année. L'aide unique reprendra pour la 2e année d'exécution du contrat.

- **Quel est l'impact de l'obtention du diplôme sur le contrat d'apprentissage ? Quels sont les modes de rupture du contrat d'apprentissage ?**

L'apprenti a le droit de rompre son contrat unilatéralement et avant son terme s'il obtient son diplôme. Dans ce cas, il doit informer son employeur par écrit au moins 1 mois avant. La rupture ne peut intervenir que le lendemain de la publication des résultats.

En dehors du cas d'obtention du diplôme, le contrat d'apprentissage peut être rompu librement et par écrit par l'une ou l'autre des parties dans les 45 premiers jours en entreprise (cf. question précédente)

Lorsque ce délai est dépassé, l'apprenti ne peut rompre unilatéralement son contrat qu'après respect d'un préavis et après avoir sollicité le médiateur auprès de la chambre consulaire (chambre du commerce et de l'industrie par exemple).

Quant à l'employeur, il peut rompre le contrat en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti, d'inaptitude physique de l'apprenti ou d'exclusion définitive du CFA en engageant une procédure de licenciement.

En outre, les parties peuvent décider de rompre à l'amiable le contrat d'apprentissage en établissant un écrit.

- **L'employeur peut-il appliquer la nouvelle procédure de présomption de démission à un apprenti qui abandonne volontairement son poste ?**

La nouvelle procédure de présomption de démission constitue un nouveau mode de rupture du contrat de travail à durée indéterminée. Or, le contrat d'apprentissage n'est pas un CDI mais un contrat spécifique qui relève d'une réglementation particulière. Ce dispositif de présomption de démission ne vise par conséquent pas les salariés en contrat d'apprentissage.

Pour ce type de contrat, et passée l'échéance des 45 premiers jours en entreprise, la rupture ne peut intervenir que sur accord signé des parties, en cas de force majeure, de faute grave, d'inaptitude ou en cas d'exclusion définitive du CFA.

Dès lors, si l'apprenti abandonne volontairement son poste, l'employeur qui souhaite rompre le contrat d'apprentissage doit respecter la procédure de rupture anticipée du contrat d'apprentissage pour motif disciplinaire.

#### **Contact presse :**

**Line Derambure | Responsable communication | lderambure@svp.com | 06 75 74 79 36**

#### **A propos de SVP :**

*Créé en 1935, SVP est une entreprise proposant un service d'informations et d'aide à la décision pour les managers, élus des structures privées ou publiques.*

*Ce service unique (par téléphone et/ou internet) permet de répondre aux besoins des professionnels et ainsi obtenir des informations fiables et ce, dans l'immédiateté (85% des réponses sont fournies immédiatement). Avec plus de 200 experts, SVP sait répondre à toutes les questions de ressources humaines, fiscalité, réglementation technique, relations contractuelles, etc.*

*Les Experts SVP sont des professionnels formés, issus de formation supérieure et salariés de l'entreprise.*

*Pour plus d'infos : <https://www.svp.com/>*