

Loi Rebsamen : les nouveautés relatives au contrat d'apprentissage

Deux nouveautés relatives à l'apprentissage figurent au menu de la loi Rebsamen : la suppression de l'une des conditions requises pour bénéficier de l'aide au recrutement d'un apprenti et la modification de la période pendant laquelle le contrat d'apprentissage peut être rompu sans justification. Une dernière mesure importante à connaître si vous accueillez des apprentis à la rentrée.

Mots clés de l'article : [Loi Rebsamen](#) | [Contrat d'apprentissage](#) | [Apprenti](#) | [Apprentissage](#) | [Aide à l'emploi](#)

::: Suppression de la condition de l'accord de branche pour bénéficier de l'aide au recrutement d'un apprenti

Les [contrats d'apprentissage](#) conclus depuis le 1er juillet 2014 peuvent ouvrir droit à une aide supplémentaire de 1.000 euros de la région (voir notre article « [Apprentissage : une nouvelle aide pour les employeurs](#) »).

Pour en bénéficier, il faut avoir moins de 250 salariés.
Il faut également, à la date de conclusion du contrat d'apprentissage :

- soit ne pas avoir employé d'apprentis depuis le 1er janvier de l'année précédente dans l'établissement du lieu de travail de l'[apprenti](#) ;
- soit, si un ou plusieurs apprentis sont déjà présents, justifier que le nombre d'apprentis présents est supérieur à celui relevé au 1er janvier de l'année en cours.

A partir du 1er juillet 2015, il fallait normalement remplir une condition supplémentaire pour en bénéficier : relever d'un accord de branche comportant des engagements en faveur de l'alternance, notamment des objectifs chiffrés en matière d'embauche.

La loi Rebsamen supprime cette dernière condition.

::: Rupture du contrat d'apprentissage dans les 45 premiers jours

Pendant les 2 premiers mois de l'[apprentissage](#), vous évaluez les compétences de l'apprenti. Si celles-ci vous paraissent insuffisantes, vous pouvez alors rompre le contrat de travail sans avoir à vous justifier. La rupture pendant ces deux premiers mois peut en effet librement intervenir sauf en cas d'accident du travail (voir notre article « [Rupture du contrat d'apprentissage : le cas de l'accident du travail](#) »).

Pour cela, vous devez constater la rupture par écrit et la notifier au directeur du CFA, ainsi qu'à l'organisme ayant enregistré le contrat.

Pour les contrats d'apprentissage conclus après le 18 août 2015, cette « période d'essai » ne sera plus de deux mois. Elle durera en effet pendant les 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti.

Une mesure qui permettra de juger l'apprenti réellement sur le temps passé dans l'entreprise. En effet, jusqu'alors la période de deux mois était calendaire et ne tenait pas compte du fait que l'apprenti pouvait passer une grande partie de son temps en centre de formation.

Vous avez besoin d'un modèle de courrier pour rompre un contrat d'apprentissage ? Les Editions Tissot vous conseillent leur documentation « [Modèles commentés pour la gestion du personnel](#) ».

Anne-Lise Castell