



ALTERNANT UN SALARIÉ À PART ENTIÈRE !

FORMATION

Janvier 2021

LE SAVIEZ-VOUS ?

Vous avez entre 16 ans et 29 ans, vous pouvez préparer un diplôme (du CAP au Bac+5) tout en acquérant une expérience professionnelle.

Surtout, sachez que vous êtes un salarié à part entière !



L'alternance, c'est quoi ? pour qui ? Pourquoi ?

L'alternance comprend deux types de contrats : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation qui répondent tous deux au même objectif de montée en compétence du salarié en combinant travail en entreprise et formation théorique.

Le contrat d'apprentissage

Quels publics ?

- les jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus,
- certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 29 ans révolus : les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, les travailleurs handicapés, les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise et les sportifs de haut niveau.

À noter : les jeunes ayant achevé le premier cycle de l'enseignement secondaire (fin de 3^{ème}) peuvent être inscrits en apprentissage, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans révolus.

À noter : dans le cadre du contrat d'apprentissage, l'apprenti majeur peut bénéficier de **l'aide au financement du permis de conduire B.**

Le contrat de professionnalisation

Quels publics ?

- les jeunes âgés de 16 à 25 ans,
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus,
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH),
- les bénéficiaires de l'allocation de parent isolé (API) dans les DOM et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon,
- les personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé.

L'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs ne peuvent pas conclure de contrat de professionnalisation.

Comment choisir entre les deux contrats proposés ?

- Le **contrat d'apprentissage** a pour but d'obtenir un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, Licence, Master...) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), dont l'ensemble des titres professionnels relevant du ministère chargé du Travail.
- Le **contrat de professionnalisation** a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue (un diplôme ou un titre professionnel enregistré dans le Répertoire national des certifications professionnelles - RNCP) ; un certificat de qualification professionnelle (CQP) ; une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale.

À titre expérimental pour une durée de 3 ans, le contrat de professionnalisation pourra définir un parcours de formation « sur-mesure » qui ne sera pas nécessairement qualifiant ou certifiant. Les employeurs et les opérateurs de compétences pourront définir eux-mêmes, en accord avec le salarié, les compétences à acquérir dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

La souplesse de ce contrat doit permettre aux personnes éloignées de l'emploi de disposer d'une formation sur mesure, plus adaptée à leurs besoins. D'autre part, elle permettra aux entreprises de pouvoir embaucher d'emblée un salarié, qui sera formé au plus près des besoins réels du terrain.

Quel type de contrat et combien de temps ?

Le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation sont conclus en contrat à durée limitée ou dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (CDI).

La durée varie en fonction de la formation choisie :

- En principe de deux années pour la **période d'apprentissage** ; cette durée peut, dans certains cas dérogatoires, être inférieure (6 mois) ou supérieure (3 ans), voire 4 ans pour les travailleurs handicapés.
- De 6 mois à 1 an, voire 3 ans dans certains cas, pour le **contrat de professionnalisation** à durée déterminée.

La durée de la formation représente au moins 25 % de la durée totale du contrat ou de la période d'apprentissage dans le cadre du contrat d'apprentissage.

La durée de la formation représente entre 15 à 25 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures dans le cadre du contrat de professionnalisation, sauf dérogation de Branche.

Depuis la loi du 5 mars 2014, des possibilités nouvelles sont ouvertes pour l'exercice d'activités saisonnières en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation, et l'ouverture de l'apprentissage aux entreprises de travail temporaire).

Quelle rémunération ?

Dans le cadre du **contrat d'apprentissage**, l'apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de son âge ; en outre, sa rémunération progresse chaque nouvelle année d'exécution de son contrat. Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du Smic ou du SMC (Salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé) pour les plus de 21 ans.

Pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2019

Année d'exécution du contrat	Apprenti de moins de 18 ans	Apprenti de 18 ans à 20 ans	Apprenti de 21 ans à 25 ans	Apprenti de 26 ans et plus
1ère année	27%	43%	53%*	100%*
2e année	39%	51%	61%*	100%*
3e année	55%	67%	78%*	100%*

Pour les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2018

Année d'exécution du contrat	Apprenti de moins de 18 ans	Apprenti de 18 ans à moins de 21 ans	Apprenti de 21 ans et plus
1ère année	25%	41%	53%*
2e année	37%	49%	61%*
3e année	53%	65%	78%*

* ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé

En revanche, dans le cadre du **contrat de professionnalisation**, la rémunération varie en fonction du niveau de sa formation initiale et de son âge. Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié.

Quelles conditions de travail ?

L'**alternant est un salarié à part entière**. À ce titre, les lois, les règlements et la convention collective de la branche professionnelle et celle de l'entreprise lui sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés. Le temps de travail est identique à celui des autres salariés. L'employeur doit permettre à l'alternant de suivre les cours théoriques professionnels. Ce temps de formation en CFA est compris dans le temps de travail effectif.

À noter : la durée du travail de l'apprenti de moins de 18 ans est augmentée dans certains secteurs d'activité afin qu'ils puissent travailler jusqu'à 40 heures par semaine et dix heures par jour sous certaines conditions de compensation, contre 35 heures hebdomadaires et huit heures quotidiennes auparavant. Cette disposition s'applique au contrats conclus à partir du 01/01/2019 dans les secteurs d'activité suivants :

- les activités réalisées sur les chantiers de bâtiment,
- les activités réalisées sur les chantiers de travaux publics,
- les activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espaces paysagers.

Comment formaliser un contrat en alternance ?

Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage doit être établi par écrit à l'aide du formulaire *Cerfa FA 13* (et sa notice) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

Le contrat précise le nom du ou des maîtres d'apprentissage. L'employeur atteste des titres ou diplômes dont ceux-ci sont titulaires et la durée de leur expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée.

Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet les exemplaires du contrat d'apprentissage, accompagné du visa du directeur du CFA à l'Opérateur de

Attention : l'enregistrement du contrat dans les délais susmentionnés, conditionne le versement de l'aide unique aux employeurs éligibles.

L'OPCO dispose d'un délai de 20 jours pour l'enregistrer. Son silence dans le délai imparti vaut acceptation.

Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) dont ils dépendent.

Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation doit être établi par écrit à l'aide du *formulaire Cerfa EJ 20* (et sa notice). Il est accompagné du document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation et de sanction de la formation.

Au plus tard dans les 5 jours suivant la conclusion du contrat, l'employeur envoie le contrat de professionnalisation à l'opérateur de compétences (OPCO) dont il dépend.

Il s'agit de l'organisme auquel l'entreprise verse annuellement la contribution formation professionnelle. Si l'entreprise ne verse pas encore cette contribution, il faut consulter la convention collective pour savoir si celle-ci désigne un OPCO en particulier. Si aucun OPCO n'est désigné dans la convention collective l'employeur peut s'adresser à un OPCO interprofessionnel.

Il est toutefois conseillé aux employeurs de déposer le dossier avant le début de l'exécution du contrat de professionnalisation, afin de s'assurer auprès de l'OPCO de sa conformité et de la prise en charge des dépenses de formation.

L'OPCO dispose de 20 jours pour prendre une décision de prise en charge

financière de la formation et rendre un avis sur la conformité du contrat. À défaut de réponse dans ce délai, l'OPCO prend en charge le contrat de professionnalisation et le contrat est réputé déposé.

Si l'organisme refuse la prise en charge financière au motif que les stipulations du contrat sont contraires à une disposition légale ou à une stipulation conventionnelle, il notifie sa décision motivée à l'employeur et au salarié titulaire du contrat.

Après avis de conformité et confirmation de prise en charge des dépenses de formation, l'OPCO dépose le contrat auprès de la DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) du lieu d'exécution du contrat, sous une forme dématérialisée.

Les acteurs de l'alternance

La réussite du projet d'alternance repose sur trois acteurs (employeur, alternant, organisme de formation) aux responsabilités bien établies.

Le rôle de l'employeur

- favoriser l'insertion professionnelle de l'alternant dans l'entreprise,
- lui donner les moyens nécessaires à la formation pratique,
- permettre au tuteur ou au maître d'apprentissage d'assurer l'accompagnement de l'alternant, tout en exécutant sa propre prestation de travail (décharge horaire par exemple),

L'arrivée d'un alternant dans l'entreprise nécessite la désignation par l'employeur d'un tuteur ou maître d'apprentissage en

fonction du contrat choisi qui accompagnera l'alternant dans sa formation pratique et théorique.

Le rôle de l'alternant

- suivre avec assiduité sa formation,
- bien s'intégrer dans l'entreprise,
- respecter l'organisation de l'entreprise et de l'établissement de formation.

Le rôle de l'établissement de formation

- assurer la formation théorique de l'alternant pour l'acquisition de la qualification ou du titre visé,
- assurer et suivre de manière étroite le partenariat avec l'entreprise.

“ Votre représentant de l'ALLIANCE CFE UNSA ÉNERGIES est à votre disposition pour vous aider et vous renseigner ”