



Les contrats d'alternance

Qu'est-ce que l'alternance ?

Les formations en alternance ont pour objectif de **permettre aux jeunes d'acquérir une qualification professionnelle, de s'adapter à un emploi ou à un type d'emploi ou de faciliter l'insertion ou l'orientation professionnelle**. L'alternance associe des enseignements généraux et techniques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise avec les enseignements reçus.

Le contrat de professionnalisation et **le contrat d'apprentissage** constituent les deux formes de l'alternance.

Quels sont les avantages à recruter un alternant pour l'entreprise ?

- **Former un jeune aux techniques propres à l'entreprise**, et ainsi générer des compétences adaptées selon les besoins de l'employeur. S'il s'agit d'embaucher sur le long terme à la suite de la formation, l'alternant, sera déjà intégré à l'entreprise et la formation sera déjà réalisée.
- **Bénéficiaire d'avantages financiers importants**. En effet, en plus des aides et exonérations mises en place pour le chef d'entreprise, le niveau de rémunération minimale des alternants est inférieur à celui des salariés classiques.
- Sur le plan humain, cela permet de donner une chance à des jeunes, et donc de **participer activement à leur insertion dans la société** (problématique actuelle cruciale).

Le contrat d'apprentissage

La CPRIA vous rappelle, qu'un **contrat d'apprentissage** est un contrat de travail par lequel l'employeur s'engage à assurer à l'apprenti, outre le versement d'un salaire, une formation professionnelle et complète, dispensée pour partie au CFA (centre de formation d'apprentis). L'apprenti s'engage en retour, à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat et à suivre la formation dispensée en CFA et en entreprise.



Qui peut-être apprenti ?

L'**âge minimum est de 16 ans** (15 ans, si le jeune a atteint cet âge entre la rentrée scolaire et le 31 décembre, et qu'il a terminé son année de 3ème). **L'âge maximum est de 29 ans révolus** (30 ans moins 1 jour).

L'âge maximum peut être porté à 34 ans révolus (35 ans moins 1 jour) dans certains cas.

Il n'y a **pas d'âge limite dans les cas suivants** :

- L'apprenti est reconnu travailleur handicapé.
- L'apprenti envisage de créer ou de reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme. Exemple : dispositif d'aide individualisée Acre, Nacre ou Cape.
- L'apprenti est une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau.
- L'apprenti n'obtient pas le diplôme ou le titre professionnel visé. Dans ce cas, l'apprentissage peut être prolongé pour 1 an maximum avec un nouveau contrat avec un employeur différent.

Le contrat d'apprentissage peut être à durée limitée (CDL), d'une durée de 6 mois au minimum à 3 ans au maximum (4 ans pour un travailleur handicapé) ou à durée indéterminée (CDI).



Le contrat est signé par l'employeur et l'apprenti (et par son représentant légal si l'apprenti est mineur). 1 exemplaire est remis à l'apprenti, l'autre est conservé par l'employeur.

Maître d'apprentissage :

Le maître d'apprentissage est directement responsable de la formation de l'apprenti et peut assurer le rôle de tuteur. Il accompagne l'apprenti dans son travail en vue de l'obtention du titre ou du diplôme préparé, en liaison avec le CFA. Un maître d'apprentissage peut avoir sous sa responsabilité maximum 2 apprentis et un redoublant. Il peut s'agir d'un collaborateur de l'entreprise.

Le temps de travail :

- **Apprenti majeur** : temps de travail identique à celui des autres salariés. La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine. Le temps de formation en CFA est du temps de travail effectif et compte dans l'horaire de travail.
- **Apprenti mineur** : lien fiche dédiée "embauche jeune".

L'apprenti a droit aux congés payés légaux, c'est-à-dire, à 5 semaines de congés payés par an.

Rémunération minimum

L'apprenti perçoit une rémunération correspondant à un pourcentage du Smic.

Rémunération brute mensuelle minimale d'un apprenti

Situation	16 à 17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
1 ^{ère} année	27% du Smic, soit 453,32 €	43% du Smic, soit 721,95 €	Salaire le + élevé entre 53% du Smic, soit 889,84 € et 53% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	100% du Smic Salaire le + élevé entre le <u>Smic</u> (1 678,95 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
2 ^{ème} année	39% du Smic, soit 654,79 €	51% du Smic, soit 856,26 €	Salaire le + élevé entre 61% du Smic, soit 1 024,16 € et 61% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	100% du Smic Salaire le + élevé entre le <u>Smic</u> (1 678,95 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
3 ^{ème} année	55% du Smic, soit 923,42 €	67% du Smic, soit 1 124,90 €	Salaire le + élevé entre 78% du Smic, soit 1 309,58 € et 78% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	100% du Smic Salaire le + élevé entre le <u>Smic</u> (1 678,95 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage

Salaire en vigueur au 01 septembre 2022.



Sur le plan fiscal, l'apprenti bénéficie de 3 avantages principaux :

- Aucune cotisation salariale n'est retranchée de son salaire brut dans la limite de 79 % du Smic. La part de rémunération au-delà de ce montant reste soumise à cotisations.
- Son salaire est exonéré de CSG (contribution sociale généralisée) et de CRDS (contribution pour le remboursement de la dette sociale).
- Son salaire est exonéré de l'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du Smic.

Le contrat de professionnalisation :

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance entre un employeur du secteur privé et un salarié répondant à certains critères. Il permet l'acquisition, dans le cadre de la formation continue, d'une qualification professionnelle. Le contrat de professionnalisation doit être écrit et peut être à durée déterminée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI). Le salarié bénéficie du soutien d'un tuteur.

Le contrat de professionnalisation est accessible :

- à toutes les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) et de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Pour les mineurs : la réglementation les protégeant s'applique aux mineurs en contrat de professionnalisation, notamment en matière d'heures supplémentaires et de travail de nuit (se référer à la fiche dédiée).

Rédaction du contrat de travail : le contrat de professionnalisation doit être écrit et peut être conclu dans le cadre d'un contrat à durée déterminée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI). Il est établi au moyen du formulaire CERFA n°12434 : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R10338>.

Les règles en matière de temps de travail et de congés, sont les mêmes que pour le contrat d'apprentissage.

La rémunération :

La rémunération est différente selon l'âge du titulaire du contrat de professionnalisation et de son niveau de qualification.

Age du bénéficiaire	Si qualification < bac professionnel ou titre ou diplôme de même niveau	Si qualification ≥ bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau ou diplôme de l'enseignement supérieur
âge < 21 ans	55 % du Smic	65 % du Smic
21 ans ≤ âge < 26 ans	70 % du Smic	80 % du Smic

La rémunération (brute) d'un salarié de 26 ans ou plus ne peut pas être inférieure ni au Smic, ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise.



Un accord de branche peut fixer des niveaux de rémunération minimaux supérieurs aux seuils fixés par les dispositions législatives et réglementaires.

Les salariés mineurs d'un contrat de professionnalisation ne peuvent pas, être employés à certaines catégories de travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces : retrouvez plus d'informations sur la fiche dédiée à l'embauche d'un mineur.

L'employeur s'engage à assurer à l'alternant une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle, et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif, pendant la durée du contrat.

Le tutorat :

L'employeur doit désigner un tuteur chargé de l'accueillir et de le guider dans l'entreprise.

Le tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience, notamment en l'absence d'un collaborateur répondant à ces exigences ou si celui-ci est déjà tuteur de plus de 3 salariés.

Le tuteur a pour mission, notamment :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider l'alternant ;
- d'organiser avec les salariés intéressés les activités de l'alternant dans l'entreprise, et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps de l'alternant ;
- d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement de l'alternant à l'extérieur de l'entreprise ;
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Le tuteur assure un suivi personnalisé et le formalise dans un document (cahier de suivi, par exemple). Ce document doit être présenté en cas de contrôle.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut pas exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 alternants. Si le tutorat est assuré par l'employeur, ce nombre est fixé à 2.

Une aide pour le recrutement d'un alternant existent. Ces aides varient en fonction de différents éléments.

Pour en savoir plus sur ces aides, rendez-vous sur travail-emploi.gouv.fr