



L'alternance à Grand Sud Formation

Passerelle vers l'emploi et l'insertion professionnelle, l'alternance est un rythme qui permet à l'apprenant d'allier temps de formation et travail en entreprise, dans le but de se former à un métier et de s'intégrer plus facilement à la vie et la culture de l'entreprise.

La signature d'un contrat en alternance pourra vous permettre de concilier :

- compétences théoriques en cours (enseignement général, professionnel ou technologique),
- compétences pratiques au sein d'une entreprise.

L'alternance peut s'effectuer via deux types de contrats :

- **le contrat d'apprentissage,**
- **le contrat de professionnalisation.**

A ce jour, la grande majorité des contrats d'alternance signés le sont via un contrat d'apprentissage.

Grand Sud Formation vous transmettra les éléments nécessaires pour la mise en place de votre contrat auprès de votre entreprise d'accueil (programme pédagogique, calendrier des cours, référence du titre visé, etc.) et vous accompagnera pour les différentes démarches.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit à durée limitée (CDL) ou à durée indéterminée (CDI) entre un salarié et un employeur. Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) pendant 6 mois à 3 ans.

Sauf dérogation, **la date de début du contrat d'apprentissage ne peut être antérieure de plus de 3 mois, ni postérieure de plus de 3 mois au début du cycle de formation** que suit l'apprenti. Lorsqu'il est conclu dans le cadre d'un CDI, le contrat débute par la période d'apprentissage, d'une durée équivalente au cycle de la formation suivie.

L'apprentissage permet de préparer :

- un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire : certificat d'aptitude professionnelle (CAP), baccalauréat professionnel, brevet professionnel, mention complémentaire,
- un diplôme de l'enseignement supérieur : brevet de technicien supérieur (BTS), diplôme universitaire de technologie (DUT), licences professionnelles, diplômes d'ingénieur ou d'école supérieure de commerce, etc.
- **un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)**, dont l'ensemble des titres professionnels relevant du ministère chargé de l'emploi

L'âge minimum est de 16 ans et l'âge maximum est de 30 ans (29 ans révolus).

L'âge maximum peut être porté à 35 ans (34 ans révolus) dans les cas suivants :

- l'apprenti veut signer un nouveau contrat pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu,
- le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté,
- le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour inaptitude physique et temporaire.

Dans ces cas, il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les 2 contrats.

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

- l'apprenti est reconnu travailleur handicapé,
- l'apprenti envisage de créer ou 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 chez un autre employeur.

Quels employeurs ?

Toute entreprise du secteur privé, y compris les associations, peut embaucher un apprenti. L'employeur doit déclarer prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage. À ce titre, l'employeur doit notamment garantir que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques du maître d'apprentissage sont de nature à permettre une formation satisfaisante.

Le secteur public non industriel et commercial, dont les 3 fonctions publiques (état, territoriale et hospitalière), peut également recourir à l'apprentissage.

Conditions de travail et rémunération

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

Pendant la durée du contrat, l'apprenti perçoit une rémunération variant en fonction de son âge. En outre, sa rémunération progresse chaque nouvelle année calendaire d'exécution de son contrat.

Le salaire minimum réglementaire perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du Smic ou du SMC (salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé) pour les 21 ans et plus.

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%*

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur ou avec un employeur différent, **sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent s'il a validé le titre visé**, sauf quand l'application des rémunérations liées à l'âge est plus favorable.

Période d'essai

Durant les **45 premiers jours (consécutifs ou non) en entreprise**, le contrat peut être rompu sans motif par l'employeur ou par l'apprenti

La rupture unilatérale du contrat par l'une des parties pendant cette période ou la rupture convenue d'un commun accord doit être constatée par écrit et notifiée au directeur du CFA.

Prise en charge de la formation et démarches à effectuer

Le contrat d'apprentissage est conclu à l'aide d'un formulaire type signé par l'employeur et l'apprenti (cerfa N°10103). L'employeur doit envoyer la demande de prise en charge du contrat à l'opérateur de compétences (OPCO) auquel il cotise **au plus tard 5 jours après le début du contrat**. Il est toutefois conseillé aux employeurs de déposer le dossier avant le début du contrat, afin de s'assurer auprès de l'OPCO de sa conformité et de la prise en charge des dépenses de formation.

L'opérateur de compétences a 20 jours pour statuer sur la prise en charge du contrat. Sans réponse de l'OPCO dans ce délai, la demande est refusée.

Succession de contrats

Après un contrat d'apprentissage en CDD, il est possible de conclure avec le même employeur :

- un autre contrat d'apprentissage à durée limitée pour une certification différente, de même niveau ou non (aucun délai n'est exigé entre les 2 contrats),
- un contrat de professionnalisation en CDD ou en CDI.

Aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis valable jusqu'au 31 décembre 2024

Le gouvernement poursuit son engagement en faveur des entreprises recrutant des apprentis. Ainsi, pour tous les contrats d'apprentissage conclus entre le 1er janvier 2023 et le 31 décembre 2024, une aide de 6 000 € maximum est accordée pour la première année d'exécution du contrat pour la préparation d'un titre ou diplôme jusqu'au niveau master.

Pour les entreprises de plus de 250 salariés, certaines conditions supplémentaires sont à respecter pour en bénéficier (atteindre au moins 5% de contrats favorisant l'insertion professionnelle ou atteindre au moins 3 % d'alternants (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) et avoir connu une progression de 10 % d'alternants au titre de l'année suivant celle au cours de laquelle le contrat a été conclu).

Aucune démarche particulière n'est nécessaire pour bénéficier de l'aide, il suffit pour l'entreprise de déclarer l'embauche de l'apprenti auprès de son OPCO. L'aide est ensuite versée automatiquement par l'Agence de services et de paiement (ASP) tous les mois pendant la première année du contrat d'apprentissage, avant le paiement du salaire. L'entreprise reçoit un avis de paiement consultable sur la plateforme SYLAé.

Plus d'informations sur le contrat d'apprentissage :

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/apprentissage/contrat-apprentissage>

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2918>

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance entre un employeur et un salarié répondant à certains critères. Il peut être conclu avec tout type d'employeur privé, assujéti au financement de la formation professionnelle continue, sauf les particuliers employeurs. Il peut être signé en CDD (pour une durée de 6 mois minimum à 24 mois maximum) ou en CDI. Pour l'accompagner dans sa montée en compétences, le salarié bénéficie du soutien d'un tuteur.

Le contrat de professionnalisation vise l'obtention d'un titre ou diplôme correspondant à une qualification :

- **enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles - RNCP** (*c'est le cas des formations dispensées par Campus Academy*),
- ou reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche,
- ou figurant sur la liste ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

Il s'adresse :

- aux jeunes de 16 ans à 25 ans révolus (26 ans moins un jour),
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus,
- aux bénéficiaires du RSA,
- aux bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS),
- aux bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH),
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Les employeurs publics ne sont pas concernés, c'est-à-dire :

- l'État,
- les collectivités territoriales,
- les établissements publics à caractère administratif (EPA), par exemple hôpitaux ou lycées.

Conditions de travail et rémunération

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation est un salarié à part entière. À ce titre, les lois, les règlements et la convention collective lui sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés, dans la mesure où leurs dispositions ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation. Le temps de travail est identique à celui des autres salariés de l'entreprise. Attention, le temps de formation est inclus dans le temps de travail.

Pendant la durée du contrat, l'alternant perçoit une rémunération, dont le montant varie en fonction de :

- son âge
- son niveau de formation initial
- la convention collective appliquée dans l'entreprise d'accueil.

Cette rémunération ne peut être inférieure aux montants suivants :

Niveau de formation ou de qualification avant le contrat de professionnalisation

Age	Titre ou diplôme non professionnel de niveau IV ou titre ou diplôme professionnel inférieur au bac	Titre ou diplôme professionnel égal ou supérieur au bac ou diplôme de l'enseignement supérieur
Moins de 21 ans	Au moins 55 % du SMIC	Au moins 65 % du SMIC
21 ans à 25 ans révolus	Au moins 70 % du SMIC	Au moins 80 % du SMIC
26 ans et plus	Au moins le SMIC ou 85 % du salaire minimum conventionnel de branche si plus favorable	Au moins le SMIC ou 85 % du salaire minimum conventionnel de branche si plus favorable

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié.

Période d'essai

Dans le cadre d'un contrat de 6 mois minimum signé à durée déterminée, la période d'essai dure 1 mois maximum. Pour les contrats de professionnalisation signés à durée indéterminée, la durée de la période d'essai dépend de la classification du poste dans la convention collective.

Prise en charge de la formation et démarches à effectuer

Quelle que soit la forme du contrat (à durée déterminée ou CDI), il doit être établi par écrit, et signé par l'employeur et le salarié (**cerfa N°12434**). L'employeur doit envoyer la demande de prise en charge du contrat à l'opérateur de compétences (OPCO) auquel il cotise **au plus tard 5 jours après le début du contrat**. Il est toutefois conseillé aux employeurs de déposer le dossier avant le début du contrat, 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 s'opposer au contrat et l'annuler, s'il estime que celui-ci comprend des dispositions illégales ou non conformes à la convention collective.

Dans la limite des 24 mois maximum, le contrat de professionnalisation :

- peut débuter en entreprise jusqu'à 2 mois avant le premier cours en centre de formation
- peut se terminer 1 mois après les examens de validation du titre visé.

Concernant les dates de mise en place du contrat, les OPCO accordent généralement 2 mois de flexibilité, qui peuvent être répartis avant la rentrée et après les examens (*si le contrat début 2 mois avant le premier cours, il faudra donc le faire terminer à la date de fin des examens*).

Dans le cadre d'un contrat signé à durée indéterminée, la durée maximale de 24 mois porte sur la période des actions de professionnalisation, c'est-à-dire du premier jour en centre de formation jusqu'au dernier jour des examens. A l'issue de cette période, le contrat se poursuit dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun.

Renouvellement du contrat

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé 1 fois avec le même employeur :

- si le bénéficiaire ayant obtenu la qualification visée prépare une qualification supérieure ou complémentaire,
- si le bénéficiaire n'a pas obtenu la qualification visée pour l'un des motifs suivants :
 - o échec à l'obtention de la qualification
 - o maternité ou adoption
 - o maladie
 - o accident du travail
 - o absence ou insuffisance des cours dispensés par l'organisme de formation.

Suppression de l'aide exceptionnelle aux employeurs de salariés en contrat de professionnalisation

L'aide de 6 000 euros maximum accordée aux employeurs qui recrutent des alternants ne s'applique plus aux contrats de professionnalisation conclus après le 30 avril 2024 (cf. [décret n° 2024-392](#) du 27 avril 2024).

Plus d'informations sur le contrat de professionnalisation :

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/contrat-de-professionnalisation>

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15478>

L'équipe de Grand Sud Formation se tient à votre disposition pour toute question !