

QUELQUES RAPPELS CONCERNANT L'ALTERNANCE

A la veille de la rentrée, nous vous proposons une information sur quelques points importants concernant le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le contrat de professionnalisation : il est établi sur un Cerfa notamment accessible sur -> <http://travail-emploi.gouv.fr> et doit être accompagné d'un document précisant les objectifs, le programme, les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation. Depuis le 1^{er} septembre 2016, la transmission du contrat à l'OPCA dans les 5 jours suivants le début du contrat s'effectue sous forme **dématérialisée** par le biais du portail de l'alternance -> <https://www.alternance.emploi.gouv.fr>

Période d'essai : ce sont les **règles de droit commun** qui s'appliquent, à savoir pour un contrat à durée déterminée :

- un jour par semaine dans la limite de 2 semaines pour un contrat d'une durée initiale de 6 mois ou moins
- un mois pour un contrat d'une durée initiale de plus de 6 mois.

S'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, la durée dépend du statut du salarié et celle-ci peut faire l'objet, le cas échéant, d'un renouvellement.

Statut du salarié : il bénéficie de l'ensemble des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables aux autres salariés dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation.

Classification : en application des dispositions de l'accord du 13 novembre

2014, les apprentis sont **classés au sein de 3 groupes** en fonction des missions qu'ils occupent dans l'entreprise.

Rémunération : en application des dispositions de l'accord du 13 novembre 2014, le salarié en contrat de professionnalisation perçoit une rémunération devant respecter les pourcentages suivants :

- Pour les **titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme** à finalité professionnelle de même niveau :
 - o 70 % du SMIC pour les salariés âgés de moins de 21 ans
 - o 85 % du SMIC pour les salariés âgés de 21 ans et plus
- Pour les **autres bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation** :
 - o 60 % du SMIC pour les salariés âgés de moins de 21 ans
 - o 75 % du SMIC pour les salariés âgés de 21 ans et plus

A cela s'ajoute un **barème de rémunérations annuelles garanties** déterminé en fonction de la classification du salarié au sein d'un des 3 groupes.

Pour les **salariés âgés de 26 ans et plus**, la rémunération minimale est au moins égale au SMIC, sans pouvoir être inférieure, sur l'année, à la rémunération annuelle garantie, sans application d'un pourcentage d'abattement.

Renouvellement du contrat : il peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire prépare une **qualification supérieure ou complémentaire** après avoir obtenu la qualification visée par le premier contrat ou s'il n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'**échec aux épreuves** d'évaluation, de maladie, maternité, adoption, accident du travail ou maladie professionnelle.

Rupture du contrat : suite à l'obtention de la qualification, le contrat doit prendre fin. Il est néanmoins admis pour les diplômés inscrits au RNCP que le contrat ou l'action de professionnalisation prenne fin au maximum **un à 2 mois après la date prévue des épreuves**.

Lorsque le contrat est conclu à durée déterminée, il est soumis aux **règles de droit commun**. La rupture ne peut donc intervenir avant terme que pour faute grave, force majeure, inaptitude constatée par le médecin du travail, accord des parties ou à l'initiative du salarié s'il justifie d'une embauche à durée indéterminée. Dans ces hypothèses, l'employeur doit **signaler la rupture au directeur de la DIRECCTE, à l'OPCA** en passant par le portail de l'alternance ainsi qu'**à l'Urssaf** dans les 30 jours qui suivent la rupture.

Indemnité de précarité : à l'issue du contrat de professionnalisation à durée déterminée, **l'indemnité de fin de contrat** n'est pas due.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage : il est conclu conformément au modèle fixé par l'arrêté du 6 juillet 2012 (**cerfa FA13 n° 10103*06**). Les employeurs peuvent le remplir directement en ligne sur le portail de l'alternance -> www.alternance.emploi.gouv.fr, après avoir créé un compte personnel.

Enregistrement du contrat : avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent, l'employeur transmet **à la CCI ou à la chambre des métiers et de l'artisanat** les exemplaires du contrat accompagné du visa du directeur du CFA attestant de l'inscription de l'apprenti. La chambre consulaire dispose d'un délai de 15 jours à compter de la réception du contrat pour l'enregistrer.

Date de début de l'apprentissage : le contrat fixe la date du début de l'apprentissage. Par principe, elle ne peut être **antérieure de plus de 3 mois, ni postérieure de plus de 3 mois** au début du cycle de formation suivi par l'apprenti.

Examen médical : l'apprenti doit bénéficier d'une **visite d'information et de prévention** ou d'un **examen médical d'embauche** au plus tard dans les 2 mois suivant son embauche.

Période d'essai : au début de l'apprentissage, le contrat peut être rompu à l'initiative de l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des **45 premiers jours, consécutifs ou non de formation pratique en entreprise**.

Maître d'apprentissage : il est directement responsable de la formation de l'apprenti

et, à ce titre, doit présenter des compétences pédagogiques et professionnelles. Ainsi, l'intéressé doit :

- Etre **titulaire d'un diplôme ou titre** relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent et justifier de **2 années d'exercice** d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé
- Justifier de **3 années d'exercice** d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un **niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion**
- Posséder une **expérience professionnelle de 3 ans** en rapport avec le diplôme ou le titre préparé après **avis du recteur**

Par principe, le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à **2 par maître d'apprentissage**.

Formation auprès d'autres entreprises : afin de permettre à l'apprenti de compléter sa formation, une partie de sa formation pratique peut se dérouler dans d'autres entreprises de celle qui l'emploie, notamment pour recourir à des équipements ou des techniques qui ne sont pas utilisées. Le nombre d'entreprises est **limité à 2** au cours de l'exécution d'un même contrat et le temps effectué dans ces entreprises **ne peut excéder la moitié**

du temps de formation en entreprise prévu au contrat.

L'apprentissage peut être effectué temporairement dans une **entreprise située dans un autre Etat**.

Application des dispositions conventionnelles : les apprentis ne peuvent être exclus par une disposition générale du champ d'application d'une convention collective, d'un accord, d'un usage ou d'un engagement unilatéral de l'employeur.

Durée du travail : le temps de travail de l'**apprenti mineur** ne peut excéder 8 heures par jour et 35 heures hebdomadaires. Par ailleurs, au-delà de 4h30 de travail, celui-ci doit bénéficier d'un temps de pause d'au moins 30 minutes consécutives. Les **apprentis majeurs**, quant à eux, sont soumis aux règles applicables dans l'entreprise.

Congés : les apprentis ont droit à un congé supplémentaire de **5 jours ouvrables**, rémunéré, à prendre dans le mois qui précède les épreuves de l'examen en cours de préparation.

Classification : en application des dispositions de l'accord du 13 novembre 2014, les apprentis sont **classés au sein de 3 groupes** en fonction des missions qu'ils occupent dans l'entreprise.

Rémunération : en application des dispositions conventionnelles, l'apprenti perçoit un **saire déterminé en pourcentage du SMIC et dont le montant varie en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation**.

Ainsi, pour les jeunes de 16 à 17 ans :

- 35 % du SMIC pendant la première année d'exécution du contrat
- 45 % du SMIC pendant la deuxième année d'exécution du contrat
- 55 % du SMIC pendant le troisième année d'exécution du contrat

Pour les jeunes de 18 ans et plus :

- 55 % du SMIC pendant la première année d'exécution du contrat
- 65 % du SMIC pendant la deuxième année d'exécution du contrat
- 80 % du SMIC pendant le troisième année d'exécution du contrat

A cela s'ajoute un **barème de rémunérations annuelles garanties** déterminé en fonction de la classification du salarié au sein d'un des 3 groupes.

Résiliation anticipée du contrat d'apprentissage : passé le délai de 45 jours de formation pratique, la rupture du contrat d'apprentissage ne peut intervenir que :

- D'un **commun accord** formalisé par un écrit signé des 2 parties et notifié au directeur du CFA et au service ayant enregistré le contrat, lequel transmet à la DIRECCTE
- Sur **décision du conseil de prud'hommes**, statuant en la forme des référés en cas de :
 - o Faute grave
 - o Manquements répétés de l'une des parties à ses obligations
 - o Inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer

En dehors de ces cas, la rupture du contrat d'apprentissage est sans effet et l'employeur reste tenu de payer les salaires

jusqu'au jour où le conseil de prud'hommes saisi par l'une des parties statue sur la résiliation ou, s'il est parvenu à expiration, jusqu'au terme du contrat.

Suite de l'apprentissage : à l'issue du contrat, le salarié peut être **embauché en contrat à durée indéterminée ou déterminée** dans les conditions de droit commun. Dans ce cadre, la durée de l'apprentissage est prise en compte pour le calcul de l'**ancienneté** du salarié et le salarié ne pourra se voir imposer une période d'essai.