

Le droit du travail

L'alternance

Ce cours vous est proposé par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférence, à l'Université de Bourgogne et Jean-Michel DORLET, juriste chargé d'enseignement à l'Université de Bourgogne et AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.

Table des matières

Préambule.....	2
Le contrat de professionnalisation.....	3
Le contrat.....	3
Le contrat et les parties au contrat	3
La rémunération	3
L'action de professionnalisation	4
Le contrat d'apprentissage	5
Le contrat.....	5
Le contrat et les parties au contrat	5
La rupture.....	6
La formation par apprentissage.....	6
La prise en charge	7
Références	8

Préambule

La formation professionnelle continue concerne tous les salariés.

Dans cette leçon nous verrons quels sont les principes de mise en place d'une formation alternée à travers la conclusion de contrats d'apprentissage ou de professionnalisation.

Tentons d'abord de comprendre pourquoi ces types de contrat sont rattachés à la formation professionnelle continue

La formation tout au long de la vie recouvre la formation initiale, dont l'apprentissage, et les formations ultérieures destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent. Ces dernières constituent la formation professionnelle continue (FPC) qui peut s'adresser aux jeunes entrant sur le marché du travail.

La qualification peut se comprendre comme une reconnaissance sociale de la maîtrise des savoirs et des compétences nécessaires à la tenue d'un poste de travail (conception retenue ici) ou comme la capacité individuelle opératoire à occuper un poste de travail. Elle est positionnée sur une échelle ou selon les emplois susceptibles d'être occupés.

Qualification : niveaux		
8 et 7	> Bac + 4 (master)	I
6	Bac + 3 (licence)	II
5	Bac + 2 (DUT, BTS)	III
4	Bac (Bac, BP, BT)	IV
3	CAP, BEP	V
2	1er cycle 2nd d° CFP	VI
1	< formation obligatoire	VI bis

La colonne de gauche correspond à la nouvelle numérotation, celle de droite à l'ancienne.

Figure 1 : niveaux de qualification

La certification professionnelle atteste d'une qualification et permet une validation des compétences et des connaissances acquises et nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles. Il existe quatre voies pour y parvenir la formation initiale, l'apprentissage, la formation continue, et la validation des acquis de l'expérience.

Les certifications professionnelles sont recensées dans le cadre du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Le diplôme reconnaît un niveau de capacité vérifié et ouvre des droits de poursuite d'études, d'accès aux concours, etc. Il est délivré par une autorité compétente sous contrôle de l'État. La collation des grades (Bac, Licence, Master, Doctorat) est un monopole d'État.

Un titre professionnel est une certification professionnelle délivrée par le ministère chargé du travail et de l'emploi. Le certificat de qualification professionnelle (CQP) atteste la maîtrise de compétences liées à une qualification identifiée par une branche professionnelle.

Le contrat de professionnalisation

Le contrat

Le contrat de professionnalisation vise à faire acquérir à son bénéficiaire une qualification et à favoriser son insertion ou sa réinsertion professionnelle, en occupant un emploi en relation avec cet objectif. Il s'agit d'acquérir une qualification enregistrée au RNCP ou reconnue dans les classifications d'une convention CCN de branche ou ouvrant droit à un CQP de branche ou interbranche.

Il vise les jeunes de 16 à 25 ans sans qualification et les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.

Le contrat et les parties au contrat

Le contrat de professionnalisation est un CDD avec réalisation d'une action de professionnalisation. S'il s'agit d'un CDI, il débute par une action de professionnalisation.

Il fait l'objet d'un dépôt à l'Opérateur de compétences (OPCO) dans les 5 jours de sa conclusion.

La prise en charge est accordée dans les 20 jours.

L'employeur s'oblige à assurer une formation d'acquisition d'une qualification professionnelle et à **fournir un emploi** en relation avec cet objectif.

Les contrats de professionnalisation en CDD ne peuvent être rompus, sauf accord des parties, que pour faute grave, force majeure ou, après préavis, en cas d'embauche en CDI. Il n'y a pas d'indemnité de fin de contrat.

Les dispositions applicables aux salariés le sont aux titulaires d'un contrat de professionnalisation, « dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation ».

La rémunération

On détermine le salaire du titulaire d'un contrat de professionnalisation en fonction de son âge et de son niveau de formation.

C. trav., art. L. 6325-8 et 9, D. 6325-15 et 18	
< 21 ans : ≥ 55% SMIC	+ 10 points si qualification ≥
< 26 ans : ≥ 70% SMIC	bac pro. ou équivalent
≥ 26 ans : ≥ 85% salaire minimum conventionnel et au SMIC	

Figure 2 : la rémunération du contrat de professionnalisation

L'action de professionnalisation

L'action de professionnalisation comprend :

- Un positionnement ;
- Des enseignements généraux, professionnels et technologiques ;
- Un accompagnement ;
- Des évaluations.

Toutes ces actions sont mises en œuvre par un organisme de formation ou une entreprise dotée d'un service de formation.

Le mode d'acquisition de cette qualification est l'**alternance**, avec :

- Des enseignements généraux, professionnels et technologiques ;
- L'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice, en entreprise, d'activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

L'action de professionnalisation est d'une durée minimale de 6 à 12 mois sauf dérogations. Toujours sauf dérogation, son volume horaire est d'au moins 15% et d'au plus 25% de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation, sans jamais être inférieure à 150 heures.

C. trav., art. L. 6325-11 et L. 6325-13

Un tuteur (pour 3 alternants maximum) doit être désigné parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Il a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire du contrat. Il organise l'activité dans l'entreprise et contribue à l'acquisition des savoir-faire professionnels. Il assure la liaison avec l'organisme de formation et participe à l'évaluation. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Sa formation et ses coûts peuvent être pris en charge par un OPCO.

Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage date de la loi Astier de 1919 ! Il relève de la formation initiale. Il vise à faire acquérir à son bénéficiaire une qualification professionnelle. Il s'agit d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, mais pas un CQP.

Avec la loi du 05 septembre 2018, les branches professionnelles ont la charge du pilotage et du développement de l'apprentissage. Les opérateurs de compétence (OPCO), concluent des conventions d'objectifs et de moyens en agissant pour le compte de leurs branches adhérentes. La taxe d'apprentissage a été simplifiée. C'est aux OPCO que revient le mécanisme de prise en charge avec un financement au contrat. Les Centres de Formation d'Apprentis (CFA) ne sont plus financés par une « subvention d'équilibre ». La création d'un CFA n'est plus soumise à la conclusion d'une convention préalable avec la région. L'inspection de l'apprentissage a été abrogée. En cas de rupture du contrat d'apprentissage, il n'est plus obligatoire d'avoir recours au conseil des prud'hommes.

Le contrat

Le contrat et les parties au contrat

Les apprentis doivent avoir satisfait à l'obligation scolaire. Il s'agit de jeunes de 16 à 29 ans révolus. Par ailleurs, l'apprentissage est ouvert, sous statut scolaire, aux jeunes âgés d'au moins 15 ans et ayant effectué la scolarité du 1er cycle de l'enseignement secondaire.

Le choix et l'inscription au CFA incombent à l'employeur. C'est lui qui **assure la formation pratique et veille à ce que la formation en CFA soit suivie**, les épreuves passées.

L'apprenti fait l'objet d'une embauche sous la forme d'un contrat de travail particulier, généralement à durée limitée, et sous forme écrite. La **durée du contrat varie entre 6 mois et 3 ans**, et correspond à la durée du cycle de formation. La durée peut être adaptée par convention tripartite. Une prorogation est possible en cas d'échec.

Une déclaration de l'employeur atteste que les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage sont prises et à apportant des garanties d'une formation satisfaisante.

Le dépôt du contrat à l'OPCO se fait dans les 5 jours, avec prise en charge sous les 20 jours.

C. trav., art. L. 6222-27, art. D. 6222-26 et 27			
% smic	< 18 ans	18 à 20 ans	21 ans et +
1 ^{ère} année	27 %	43 %	53 %
2 ^{de} année	39 %	51 %	61 %
3 ^{ème} année	55 %	67 %	78 %

Pour les + de 26 ans, la rémunération n'est pas inférieure au salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé

Figure 3 : la rémunération du contrat d'apprentissage

L'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés le sont aux titulaires d'un contrat d'apprentissage, « dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation ».

Dans l'entreprise, son travail « doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat ».

Son temps de travail comprend les temps d'enseignement en CFA. Les apprentis de moins de 18 ans suivent les dispositions spécifiques réservées aux mineurs : au plus 8 h/jour, pas de travail de nuit ou dominical, 12 h de repos quotidien, 2 j consécutifs de repos par semaine, etc.

La rupture

Il peut y avoir rupture du contrat d'apprentissage dans les 45 premiers jours consécutifs ou non, de formation en entreprise, sans motif ni procédure.

Le contrat peut être rompu par accord des parties, sous la forme d'un licenciement pour force majeure, faute grave de l'apprenti, inaptitude.

Sous réserve du respect d'un préavis, et après l'échec d'une médiation, l'apprenti peut rompre (ex : pour manquement grave de l'employeur).

La formation par apprentissage

La formation pratique réalisée en entreprise consiste en l'exercice encadré d'activités professionnelles en lien direct avec la qualification préparée. Les tâches confiées ou les postes occupés doivent permettre d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie avec un CFA. Les actions de formation en CFA permettent de « dispenser une formation générale associée à une formation technologique et pratique qui complète la formation reçue en entreprise et s'articule avec elle ».

Le tutorat est assuré par un maître d'apprentissage (pour 2 apprentis maximum), majeur, volontaire et offrant des garanties de moralité. Il a « pour mission de contribuer à l'acquisition par

l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le CFA ». Sauf dispositions de branche définissant les compétences professionnelles à justifier, il peut être titulaire du diplôme ou titre préparé ou justifier d'au moins une année d'activité professionnelle en rapport avec la qualification. Il contribue à l'acquisition de compétences, en lien avec le CFA. Il est formé et dispose d'un temps suffisant pour effectuer sa mission sur son temps de travail.

Le CFA dispense la formation complétant et s'articulant avec celle reçue en entreprise. Il assure leur cohérence, organise la coopération avec les maîtres d'apprentissage. Il peut conclure une convention avec des établissements d'enseignement ou des entreprises.

La prise en charge

Les contrats de professionnalisation sont financés sur la contribution unique ; les contrats d'apprentissage par la fraction de la taxe d'apprentissage qui y est consacrée. La formation est gratuite pour le bénéficiaire. Pour les apprentis, l'entreprise finance 750 € pour les diplômes de niveau Bac+3 et au-delà. L'opérateur de compétences attribue à l'entreprise un montant forfaitaire global dénommé niveau de prise en charge (NPEC) fixé conventionnellement ou par décret. Pour les contrats de professionnalisation, il est de 9,15 €/h ; pour les contrats d'apprentissage, une base forfaitaire annuelle est versée selon le diplôme ou titre à finalité professionnelle préparé. L'OPCO assure la prise en charge de frais annexes (hébergement, restauration...), la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage et leurs coûts liés.

Sont applicables, les mesures de réduction générale de cotisations sociales prévue par la loi Fillon, si la rémunération est inférieure à 1,6 fois le SMIC. Pour le contrat d'apprentissage, il y a exonération des cotisations salariales à hauteur de 50% du SMIC. La CSG et la CRDS sont dues pour sa fraction de rémunération supérieure à 50 % du SMIC.

C. trav., art. L. 6343-2 et D. 6343-2

Pour un contrat de professionnalisation, il y a une aide forfaitaire pour les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus (2 000 €) ou de 45 ans et plus (4 000 €) et pour les personnes en situation de handicap (3 000 €).

Pour les contrats conclus entre le 24 fév. et le 31 déc. 2025 pour un diplôme d'au plus niveau Bac, une aide unique à l'embauche d'apprenti est attribuée la 1^{ère} année aux entreprises < 250 salariés. Elle est de 5 000 €. Au-delà du Bac, c'est une aide exceptionnelle de même montant. Pour les 250 salariés et plus, une aide exceptionnelle de 2 000 € est attribuée. Elle est modulée selon les mois réellement travaillés et conditionnée à l'atteinte d'un pourcentage de contrats favorisant l'insertion professionnelle et l'alternance et d'une progression.

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail - L'alternance, CASEAU-ROCHE Cécile et DORLET Jean-Michel, AUNEGe (<http://aunege.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un élément déterminant de l'engagement des parties ou de l'une d'elles, sa nullité emporte celle du contrat de licence tout entier.

Table des illustration

Figure 1 : niveaux de qualification	2
Figure 2 : la rémunération du contrat de professionnalisation	4
Figure 3 : la rémunération du contrat d'apprentissage.....	6