

Choisir l'alternance

- l'alternance pour qui?
- comment formaliser un contrat en alternance?
- quelle rémunération?
- les aides pour recruter en alternance



Greta Est Aquitaine
CAP CFA Education Nationale
Académie de Bordeaux

l'alternance, pour qui ?...

L'alternance comprend deux types de contrats et aussi le Pro-A, qui répondent tous au même objectif de montée en compétence du salarié en combinant travail en entreprise et formation théorique :

- le contrat d'apprentissage
- le contrat de professionnalisation
- Promotion ou reconversion par alternance (Pro- A)

Le contrat d'apprentissage

Quels publics ?

- Les jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus ou plus pour les travailleurs handicapés et les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise et les sportifs de haut niveau.

Quels employeurs ?

- Les entreprises relevant du secteur artisanal, commercial, industriel, agricole ainsi que les employeurs du milieu associatif et des professions libérales ;
- Les employeurs du secteur public non industriel et commercial (fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière, ainsi que les établissements publics administratifs).

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.

Quels employeurs ?

• Tout employeur assujetti au financement de la formation professionnelle continue. **Attention !** L'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs ne peuvent pas conclure de contrat de professionnalisation.

Promotion ou reconversion par alternance (Pro- A)

Quels publics ?

Le Pro-A est principalement destiné :

- aux salariés en CDI dont la qualification est inférieure ou égale à un diplôme de niveau II (soit un diplôme de niveau licence);
- aux salariés en CUI (contrat unique d'insertion) à durée indéterminée ;
- mais également aux salariés dont la qualification n'est pas suffisante au regard des évolutions technologiques ou de l'organisation du travail.

Quels employeurs ?

- Tout employeur assujéti au financement de la formation professionnelle continue.
- Attention ! L'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs ne peuvent pas conclure de contrat de professionnalisation.

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.

Comment formaliser un contrat en alternance ?...

Pour 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 la chambre consulaire dont il dépend sinon à la chambre de commerce et d'industrie. 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).

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

La chambre consulaire dispose d'un délai de 15 jours pour l'enregistrer. Son silence dans le délai imparti vaut acceptation.

A NOTER : à partir du 1^{er} janvier 2020, les entreprises déposeront le contrat auprès de leur opérateur de compétences (OPCO).

Pour 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.

- A 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.

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	Apprentis de – de 18 ans	Apprentis de 18 à 20 ans	Apprentis de 21 à 25 ans	Apprentis de 26 ans et plus
1 ^{ère} année	27%	43%	53%*	100%*
2 ^e année	39%	51%	61%*	100%*
3 ^{ème} année	55 %	67%	78 %	100%*

Pour les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2018

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

* Ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé

Dans le cadre du contrat de professionnalisation,

- la rémunération varie en fonction du niveau de sa formation initiale et de son âge.

Age	Inférieur au baccalauréat	Egal ou supérieur au baccalauréat
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% de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire	Au moins le SMIC ou 85% de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire

SMIC brut au 01/01/2019 = 1 521.22€ mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires

Les aides pour recruter en alternance...

Les aides du contrat d'apprentissage

A compter du 1er janvier 2019, l'employeur qui recrute en apprentissage dans les entreprises de moins de 250 salariés pour préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveau inférieur ou égal au bac reçoit **une aide unique au lieu de quatre auparavant** (remplace l'aide TPE jeunes apprentis, la prime régionale à l'apprentissage pour les TPE, l'aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire et le crédit d'impôt Apprentissage).

Son montant est de :

- 4 125 € maximum pour la 1^{ère} année d'exécution du contrat
- 2 000 € maximum pour la 2^{ème} année d'exécution du contrat
- 1 200 € maximum pour la 3^{ème} année d'exécution du contrat

À noter :

Si la durée du contrat d'apprentissage est supérieure à trois ans, le montant maximal prévu pour la 3^e année d'exécution du contrat s'applique également pour la 4^e année.

Les aides du FIPHFP pour l'employeur public

Dans la fonction publique, le FIPHFP finance des aides qui permettent aux employeurs publics de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Aide à l'embauche d'un travailleur handicapé en contrat d'apprentissage

Tout employeur d'une personne handicapée — dès lors que le contrat d'apprentissage est d'une durée minimum de 6 mois et que la durée hebdomadaire de travail est au moins égale à 24 heures — peut obtenir une aide financière.

Déductions fiscales de la taxe d'apprentissage

Trois types de déductions fiscales peuvent s'effectuer sur la taxe d'apprentissage : les frais de stage, les dons en nature et le « bonus alternants ». Le « bonus alternants », en particulier, tend à encourager l'alternance et nécessite une règle de calcul spécifique.

Trois types de déductions fiscales peuvent s'effectuer sur la taxe d'apprentissage :

- les frais de stage journaliers organisés en milieu professionnel pour la catégorie A (25 € niveaux III, IV et V) et la catégorie B (36 € niveaux I et II) plafonnés à 3% du montant total de la taxe due.
- les dons en nature
- et le « bonus alternants » pour les entreprises de plus de 250 salariés dépassant le taux de 5% de contrats (d'apprentissage, de professionnalisation, de jeunes et étudiants effectuant un volontariat international en entreprises et de jeunes diplômés bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche en entreprise.

Exemple : Une entreprise de 250 salariés compte 15 alternants, soit 6 % des effectifs.

L'aide concerne les contrats en faveur de l'insertion professionnelle représentant entre 5 % et 7 % de l'effectif annuel moyen total. C'est-à-dire 2 %, soit 5 alternants. L'aide est égale à $400 \times 5 = 2\,000$ €.

Exonération de cotisations et contributions sociales des entreprises employant un apprenti(e)

En tant qu'employeur d'apprenti-e, l'entreprise bénéficie d'exonérations de cotisations et de contributions sociales patronales et salariales au titre de ce contrat d'apprentissage.

Les aides pour recruter en contrat de professionnalisation

- **Aide forfaitaire de Pôle emploi pour les 26 ans et plus en professionnalisation**
Versement d'une aide de Pôle emploi dans la limite de 2 000 €
- **Aide à l'embauche des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus en professionnalisation**
Versement d'une aide de l'État pouvant aller jusqu'à 2 000 €
- **Déductions fiscales de la taxe d'apprentissage**

le « **bonus alternants** » pour les entreprises de plus de 250 salariés dépassant le taux de 5% de contrats {d'apprentissage, de professionnalisation, de jeunes et étudiants effectuant un volontariat international en entreprises et de jeunes diplômés bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche en entreprise.

Exemple : Une entreprise de 250 salariés compte 15 alternants, soit 6 % des effectifs.

L'aide concerne les contrats en faveur de l'insertion professionnelle représentant entre 5 % et 7 % de l'effectif annuel moyen total. C'est-à-dire 2 soit 5 alternants. L'aide est égale à $400 \times 5 = 2\,000$ €

GRETA EST AQUITAINE

Marmande (siège)

Lycée Val de Garonne - Rue Ejea de los
Caballeros BP 307
47207 Marmande CEDEX

05 53 76 02 54

contact@greta-est-aquitaine.com

Périgueux

Lycée Albert Claveille - 80, rue Victor Hugo BP
70009
24001 Périgueux CEDEX

05 53 02 17 69

perigueux@greta-est-aquitaine.com

