

L'alternant-e ne doit pas être employé-e à des travaux dangereux. L'employeur doit comme pour tout-e salarié-e protéger sa santé et sa sécurité. Néanmoins, les pouvoirs de l'inspection du travail en la matière ont été récemment limités.

Le temps de travail des apprenti-e-s est soumis à des règles particulières (par exemple, interdiction du travail de nuit sauf dérogation).

L'employeur doit permettre à l'alternant-e de suivre les cours et ceux-ci sont compris dans le temps de travail effectif. L'employeur doit désigner un « **maître d'apprentissage** » ou un-e tuteur-trice.

Quels sont les points critiques ?

Les alternant-e-s veilleront particulièrement :

- Au choix de l'entreprise et au choix de l'organisme de formation ;
- A la relation directe entre le travail et la formation professionnelle prévue au contrat ;
- Au rôle du « maître d'apprentissage » ou tuteur-trice.

Les droits des alternant-e-s ont été rognés ces dernières années. Les alternant-e-s servent souvent de main d'œuvre bon marché, alors qu'ils et elles devraient être considéré-e-s comme des salarié-e-s en formation, bénéficiant de conditions de travail favorables, de salaires augmentés et d'une formation de qualité.

Attention : à titre expérimental pour une durée de 3 ans, le contrat de professionnalisation pourra définir un parcours de formation « sur mesure » qui ne sera pas nécessairement qualifiant ou certifiant. C'est la porte ouverte à tous les abus, sans acquisition d'une vraie qualification.

Sous la pression des organisations patronales, l'alternance est encouragée par des exonérations sociales et fiscales et par des incitations financières. Elle crée un effet d'aubaine pour les entreprises petites ou grandes et forme des travailleur-euse-s taillables et corvéables à merci. Certains employeurs font se succéder les alternant-e-s sur le même poste, en violation des règles relatives aux CDI et CDD. En fait, loin de remplir son objectif affiché, l'alternance ne permet qu'à une petite moitié des alternant-e-s d'être recruté-e-s par l'entreprise qui les a formé-e-s.

L'ensemble des fiches « Connaître ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse : <https://www.solidaires.org/Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-e-s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Contactez Solidaires :

Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>

Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branche>

Cefi Solidaires

N° 6
Nov. 2020

La formation en alternance

(contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation)

en 6 questions

AMPHITHÉÂTRE
A 003

Oui allô, c'est pour vous rappeler de valider les factures avant ce soir !



Emma.

Union syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

Lorsque la formation professionnelle se déroule principalement en entreprise et en situation réelle de travail, la formation est qualifiée d'alternante et les apprenant-e-s ont le statut de salarié-e.

La formation en entreprise est complétée par une formation plus théorique en centre de formation apprentissage (CFA) ou autre organisme de formation.

L'alternance comprend deux types de contrats : apprentissage ou professionnalisation.

Quelles sont les conditions d'accès ?

Conditions d'âge

Apprentissage	Professionnalisation
<ul style="list-style-type: none"> les personnes âgées de 16 à 29 ans révolus ; les personnes âgées de plus de 29 ans pour : <ul style="list-style-type: none"> les alternant-e-s préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu ; les travailleur-euse-s handicapé-e-s ; les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise ; les sportifs et sportives de haut niveau. 	<ul style="list-style-type: none"> les personnes âgées de 16 à 25 ans ; les demandeur-euse-s d'emploi âgé-e-s 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 autres territoires ultramarins ; les personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé.

Conditions tenant à la nature de l'entreprise

Apprentissage	Professionnalisation
<ul style="list-style-type: none"> les entreprises relevant du secteur artisanal, commercial, industriel, agricole, 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). 	<ul style="list-style-type: none"> tout employeur assujéti au financement de la formation professionnelle continue. <p>L'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs ne peuvent pas conclure ce type de contrat</p>

Conditions tenant à la nature de la formation préparant à un diplôme ou à un titre professionnel

Apprentissage	Professionnalisation
<ul style="list-style-type: none"> un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, Licence, Master...) ; un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). 	<ul style="list-style-type: none"> une qualification professionnelle reconnue (un diplôme ou un titre professionnel enregistré dans le RNCP) ; un certificat de qualification professionnelle (CQP) ; une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale.

Quel type de contrat pour quelles durées ?

Le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation sont établis par écrit via des formulaires CERFA et conclus en contrat à durée déterminée (CDD) limité dans le temps, ou dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (CDI).

Les contrats sont signés entre l'employeur et le/la salarié-e (ou son/sa représentant-e légal-e si le/la salarié-e est mineur-e).

	Apprentissage	Professionnalisation
Clauses obligatoires	Le contrat précise : <ul style="list-style-type: none"> le nom du ou des « maîtres d'apprentissage » ; l'établissement dans lequel la formation théorique est organisée. 	Le contrat est accompagné du document précisant : <ul style="list-style-type: none"> les objectifs ; le programme ; les modalités d'organisation et de sanction de la formation.
Durée de la formation	Entre six mois et trois ans (en cas d'échec, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus).	Durée minimale comprise entre six et douze mois. (l'allongement est possible pour certains publics et/ou certaines qualifications).
Durée de la formation par rapport au contrat	Au moins 25 % de la durée totale du contrat (ou de la période en cas de CDI).	Entre 15 % à 25 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures, sauf dérogation de branche.

Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'apprenti-e ou l'employeur dans ses 45 premiers jours. Le contrat de professionnalisation peut comporter une période d'essai.

Au-delà et ce, pour les deux types de contrat, la rupture peut intervenir d'un commun accord ou par jugement du conseil de prudhommes.

Quel financement de la formation ?

La formation est financée par les impôts ou les cotisations versées par les entreprises pour la formation professionnelle. Il faut se renseigner auprès des conseils régionaux et de l'Opérateur de Compétences (OPCO).

De plus, les entreprises reçoivent des aides et sont exonérées de cotisations si bien que, en 2020, le coût total d'un apprenti de 18 ans en 1^{ère} année de formation est de 352 € mensuels.

Quels salaires ?

Dans la plupart des cas, les alternant-e-s ne perçoivent qu'un pourcentage du SMIC, en fonction de l'âge et de la qualification.

	Apprentissage	Professionnalisation
Moins de 26 ans	Entre 27 % et 78 % du SMIC selon âge et qualification	Entre 55 % et 80 % du SMIC selon âge et qualification
Plus de 26 ans	SMIC ou au moins 100% rémunération minimale prévue par la convention collective	SMIC ou au moins 85 % rémunération minimale prévue par la convention collective

Quelles conditions de travail ?

Les alternant-e-s sont des salarié-e-s. Les dispositions légales et conventionnelles leur sont applicables dans la mesure où elles ne sont ni contraires à celles qui sont liées à une situation de jeune travailleur-euse en formation, ni incompatibles avec les exigences de la formation.