



# LE KIT ALTERNANCE

La Région Centre-Val de Loire se mobilise pour favoriser l'accès à la formation et à la qualification comme priorité majeure de la formation professionnelle. Pour cela, elle structure sur le territoire régional un réseau de développeurs de l'apprentissage – alternance au service des entreprises.

Le développeur exerce auprès des entreprises **une mission de promotion, d'information et de recensement des besoins en formation**, relevant du champ de l'alternance : apprentissage – contrat de professionnalisation.

**Afin de mieux comprendre l'alternance** : son intérêt, les contrats possibles, les aides financières aux employeurs... les développeurs ont élaboré ce Kit pour vous accompagner dans cette démarche.



> L'INTÉRÊT DE L'ALTERNANCE



> LA FONCTION TUTORALE



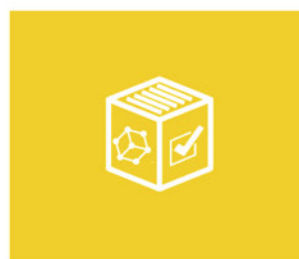
> LES CONTRATS & RÉMUNÉRATIONS



> LES AIDES



> L'ALTERNANCE & L'HANDICAP



> LA GRILLE D'ÉVALUATION

## NOS PARTENAIRES





#### TÉMOIGNAGE

« Je suis ravie du principe de l'apprentissage, notre apprenti est chez nous depuis 4 ans. Nous renouvelons cette année pour sa mention complémentaire, nous espérons le garder en tant que salarié, cela est une très bonne expérience. »

Restauratrice (source : Christine FERNANDES CCI 45)

## Contrats et Rémunérations

### Contrat d'apprentissage

#### Tuteur entreprise

Obligatoire

#### Statut de l'alternant

Salarié

#### Sécurité sociale de l'alternant

L'apprenti est affilié à la Sécurité Sociale de l'entreprise (souvent CPAM) et n'a pas à s'inscrire à la Sécurité Sociale étudiante.

#### Entreprises concernées

- Toute entreprise du secteur privé ;
- Certains établissements du secteur public : service de l'état, commune, département, Région, établissement public hospitalier, établissement public local, établissement public local d'enseignement, établissement public administratif de l'Etat, établissement public administratif local y compris établissement public de coopération intercommunale EPCI, autre employeur public ;
- Employeurs spécifiques : entreprise de travail temporaire, groupement d'employeurs, employeur saisonnier, apprentissage familiale.



## Intérêts

- Recruter de nouveaux salariés et les former aux métiers de l'entreprise (besoin en main d'œuvre, politique RH) ;
- Assurer la transmission des savoir-faire spécifiques de l'entreprise ;
- Anticiper les départs en retraite dans le cadre de la GPEC (Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences) ;
- Bénéficier d'avantages financiers : exonérations de charges sociales, aides aux employeurs, etc.

## Finalité

- Obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle reconnu par l'état, ou enregistré au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles).

## Qui est concerné ?

- Toute personne âgée de 16 à 29 ans révolus ;
- L'âge peut être abaissé à 15 ans si le jeune atteint 16 ans entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile, et qu'il a terminé son année de classe de 3ème ;
- À 15 ans, il est également possible de commencer un cursus d'insertion personnalisé ou un dispositif d'initiation aux métiers en alternance (Dima) ;
- Toute personne de 30 ans au plus qui, après un précédent contrat d'apprentissage, souhaite accéder à un diplôme ou une qualification supérieure à celle déjà obtenue, il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les deux contrats ;
- Toute personne de 30 ans au plus dont le contrat a été rompu pour une cause indépendante de sa volonté (inaptitude médicale, fermeture de l'entreprise...) ; il ne doit pas s'écouler plus d'un an entre les deux contrats ;
- Toute personne, quel que soit son âge, reconnue travailleur handicapé (TH), ou ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant l'obtention d'un diplôme déterminé, ou un sportif de haut niveau

- 
- NB : Un contrat d'apprentissage peut être conclu après un contrat de professionnalisation ou une formation suivie dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE).
-



## Forme du contrat

- Contrat type Cerfa FA 13 (disponible sur [service-public.fr](http://service-public.fr)) (nouveau Cerfa en 2020);
- Conclu en CDD ou CDI apprentissage (= période d'apprentissage en début de contrat);
- Signé par l'employeur et l'apprenti.

## Dépôt du contrat

### **Jusqu'au 31 décembre 2019 :**

- Transmis par l'employeur à la chambre consulaire dont il dépend pour enregistrement, dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début du contrat ;
- Et transmission dématérialisée du contrat via le portail de l'alternance.

### **A partir du 01 janvier 2020 :**

- Dépôt du contrat par l'employeur à l'OPCO dont il dépend ;
- Et transmission dématérialisée du contrat via le portail de l'alternance.

## Durée du contrat

- 6 mois à 3 ans ;
- + prolongation d'un an en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou titre, ou pour les apprentis TH (Travailleur Handicapé), ou en cas de suspension du contrat pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti ;
- Par dérogation la durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être inférieure à celle du cycle de formation, fixée en fonction :
  - => du niveau initial de compétences de l'apprenti ;
  - => des compétences acquises lors d'une mobilité à l'étranger;
  - => d'une activité militaire, d'un service civique, d'un volontariat militaire, d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire ;
  - => Cette durée est alors fixée par une convention tripartite, signée par le CFA, l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal), et annexée au contrat d'apprentissage;
- Période de Mobilité : le contrat peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée qui n'excède pas 1 an et dont la durée en France est de minimum 6 mois.

## Date d'exécution du contrat



- Le contrat d'apprentissage porte mention de la :
  - date du début de l'exécution du contrat d'apprentissage;
  - période de formation pratique chez l'employeur;
  - période de formation en CFA.
- Maximum 3 mois après le début de la formation pratique chez l'employeur ;
- Maximum 3 mois avant ou après le début de période de formation au CFA ;
- L'embauche d'apprenti.e.s peut se faire tout au long de l'année, et est beaucoup moins contrainte par le rythme scolaire.

### Période d'essai

45 jours consécutifs ou non en entreprise effectués par l'apprenti.e.

### Fin du contrat

Au terme du contrat, sauf prolongation (ex : échec de l'apprenti à l'examen ou suspension du contrat pour une cause indépendante de la volonté de l'apprenti.e).

### Résiliation ou rupture anticipée

- Durant la période d'essai ;
- D'un commun accord ;
- Pour faute grave ;
- Pour inaptitude ;
- En cas d'exclusion définitive du CFA ;
- A l'initiative de l'apprenti sur sollicitation d'un médiateur ;
- En cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé ;
- En cas d'opposition de l'employeur à l'engagement de l'apprenti.

#### **Pour en savoir plus :**

- Article L6222-18 :

[https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=32662580FDD4A87A97FFE9A2F74C4E0B.tplgfr23s\\_2?idSectionTA=LEGISCTA000006195912&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20190101](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=32662580FDD4A87A97FFE9A2F74C4E0B.tplgfr23s_2?idSectionTA=LEGISCTA000006195912&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20190101)

- Décret n° 2018-1231 du 24 décembre 2018 relatif aux conditions de la rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti :



[https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=3F1D6F55216C19858E9D6105620BB986.tplgfr21s\\_1?cidTexte=JORFTEXT000037852677&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000037851896](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=3F1D6F55216C19858E9D6105620BB986.tplgfr21s_1?cidTexte=JORFTEXT000037852677&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000037851896)

## Suspension du contrat

La Direccte, après enquête de l'inspecteur du travail, peut prononcer la suspension du contrat d'apprentissage, en cas de :

- mise en danger de l'apprenti ;
- non conformité des installations ;
- discrimination.

Au cours de cette suspension, la rémunération de l'apprenti est maintenue. Il doit continuer à suivre la formation.

## Durée de travail de l'apprenti majeur

- Identique à celui des autres salariés de l'entreprise ;
- Durée légale du travail fixée à 35h/sem;
- Le temps de formation est inclus dans le temps de travail ;
- Le temps partiel n'est pas possible en contrat d'apprentissage.

## Durée de travail de l'apprenti mineur

- 8h/jour et 35h/sem, sauf dérogation dans la limite quotidienne de 2h/jour et 5h/sem, et de 40h/sem hebdomadaire (inspection du travail) ;
- 2 j/sem de repos consécutifs ;
- Interdiction de travailler un jour de fête légale ;
- Interdiction de travail le dimanche, sauf pour les secteurs suivants (Art. R3164-1 du Code du travail) : l'hôtellerie, la restauration, les traiteurs et organisateurs de réception, les cafés, tabacs et débits de boisson, la boulangerie, la pâtisserie, la boucherie, la charcuterie, la fromagerie-crèmerie, la poissonnerie, les magasins de vente de fleurs naturelles, jardineries et graineteries, les établissements des autres secteurs assurant à titre principal la fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ou dont l'activité exclusive est la vente de denrées alimentaires au détail.
- Travail de nuit interdit de :



- 22h à 6h pour les 16-18 ans;
- 20h à 6h pour les moins de 16 ans.
- En aucun cas la durée ne peut être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire des adultes employés dans l'entreprise ;
- Les heures supplémentaires donnent lieu à un repos compensateur équivalent.

Source : service-public.fr

## Dérogation de la durée de travail pour certaines activités des apprentis mineurs

**Décret n° 2018-1139 du 13 décembre 2018 définissant les secteurs d'activité pour lesquels les durées maximales du travail des jeunes travailleurs peuvent être aménagées lorsque l'organisation collective du travail le justifie :**

[https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=5C20DCDA5EF8EEC92AEF5E4428B3F949.tplgfr25s\\_3?cidTexte=JORFTEXT000037808921&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000037808652](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=5C20DCDA5EF8EEC92AEF5E4428B3F949.tplgfr25s_3?cidTexte=JORFTEXT000037808921&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000037808652)

Pour les activités :

- réalisées sur les chantiers de bâtiment ;
- réalisées sur les chantiers de travaux publics ;
- de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espaces paysagers.

=> Dérogations applicables pour les contrats conclus à partir du 01 janvier 2019 dont le travail effectif excède les 8h/jour et 35h/sem :

- dans la limite de 10h/jour et 40h/sem (Art. R. 3162-1 nouveau du Code du travail)

Pour les entreprises ne figurant pas dans ces activités => faire une demande de dérogation à l'inspection du travail.

## Conditions de travail d'un apprenti mineur : dérogation pour travaux dangereux

- Liste des travaux dangereux => service-public.fr;

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2344>

- L'employeur doit faire une déclaration de dérogation auprès de l'inspecteur du travail;
- La déclaration est à renouveler tous les 3 ans

## Durée de formation



- Varie selon le niveau de la qualification préparée ;
- Ne peut pas être inférieure à 25% de la durée totale du contrat (Article L6211-2 du Code du travail) ;
- En cas d'échec à l'examen, le contrat d'apprentissage peut être prolongé d'1 an, la durée de formation minimum est alors de 240 heures.

### Modalité de formation

- Formations dispensées par un organisme de formation accrédité.

### Visite médicale

- Obligatoire.

### Rémunération de l'alternant en contrat d'apprentissage

Le salaire d'un apprenti est basé sur le montant du SMIC au 1er janvier 2019 (soit 1 521,22 €) sauf si les accords collectifs applicables dans l'entreprise prévoient une rémunération supérieure au SMIC.

Décret n° 2018-1347 du 28 décembre 2018 relatif à la rémunération des apprentis (JO du 30.12.18) :

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2018/12/28/MTRD1834725D/jo/texte>

---

#### 1re année d'exécution du contrat

Jeunes âgés de 16 à 17 ans : 27% du SMIC (env. 410,73€ brut/mois)

Jeunes âgés de 18 à 20 ans : 43% du SMIC (env. 654,12€ brut/mois)

Jeunes âgés de 21 à 25 ans : 53% du SMIC\* (env. 806,24€ brut/mois)

Jeunes âgés de 26 ans et plus : 100% du SMIC\* (env. 1 521,22€ brut/mois)

---

#### 2ème année d'exécution du contrat

Jeunes âgés de 16 à 17 ans : 39% du SMIC (env. 593,27€ brut/mois)

Jeunes âgés de 18 à 20 ans : 51% du SMIC (env. 775,82€ brut/mois)

Jeunes âgés de 21 à 25 ans : 61% du SMIC\* (env. 927,94€ brut/mois)

Jeunes âgés de 26 ans et plus : 100% du SMIC\* (env. 1 521,22€ brut/mois)

---





### **3ème année d'exécution du contrat**

Jeunes âgés de 16 à 17 ans : 55% du SMIC (env. 836,67€ brut/mois)

Jeunes âgés de 18 à 20 ans : 67% du SMIC (env. 1 019,22€ brut/mois)

Jeunes âgés de 21 à 25 ans : 78% du SMIC\* (env. 1 186,55€ brut/mois)

Jeunes âgés de 26 ans et plus : 100% du SMIC\* (env. 1 521,22€ brut/mois)

---

\*ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé

## **Rémunération de l'alternant en contrat d'apprentissage dans le secteur**

### **Bâtiment-Travaux Publics**

---

#### **1re année d'exécution du contrat**

Apprenti de - 18 ans : 40% du SMIC (env. 608.49 € brut/mois)

Apprenti de 18 à 20 ans : 50% du SMIC (env. 760.61 € brut/mois)

Apprenti de 21 ans et + : 55% du SMIC (env. 836.67 € brut/mois)

---

#### **2ème année d'exécution du contrat**

Apprenti de - 18 ans : 50% du SMIC (env. 760.61 € brut/mois)

Apprenti de 18 à 20 ans : 60% du SMIC (env. 912.73 € brut/mois)

Apprenti de 21 ans et + : 65% du SMIC (env. 988.79 € brut/mois)

---

#### **3ème année d'exécution du contrat**

Apprenti de - 18 ans : 60% du SMIC (env. 912.73 € brut/mois)

Apprenti de 18 à 20 ans : 70% du SMIC (env. 1 064.85 € brut/mois)

Apprenti de 21 ans et + : 80% du SMIC (env. 1 216.98 € brut/mois)

---

### **Quelques situations spécifiques :**



**Décret n° 2018-1347 du 28 décembre 2018 relatif à la rémunération des apprentis (JO du 30.12.18)**

:

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2018/12/28/MTRD1834725D/jo/texte>

- En cas de succession de contrats (avec le même employeur ou non), la rémunération de l'apprenti est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations est plus favorable en fonction de son âge (Art. D6222-29 du Code du travail).
- Apprenti TH : lorsque la durée du contrat d'apprentissage est prolongée, il est appliqué une majoration uniforme de 15 points aux pourcentages correspondants à la dernière année de la durée du contrat (Art. R6222-54 du Code du travail).
- Diplôme connexe : lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à un an pour préparer un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu, lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu, une majoration de 15 points est appliquée à la rémunération (Art. D6222-30 du Code du travail).

## Contact

un développeur à votre service

Nom : .....

Prénom : .....

Structure : ..... Tél : .....

E-mail : .....



**LE KIT ALTERNANCE**

[www.kitalternance-centre-valdeloire.fr](http://www.kitalternance-centre-valdeloire.fr)



[www.etoile.regioncentre-valdeloire.fr](http://www.etoile.regioncentre-valdeloire.fr)

### NOS PARTENAIRES

