



# **ALTERNANTS EN ENTREPRISE :**

## **Guide RH des contrats, rémunération et aspects juridiques**

Vendredi 08 novembre 2024

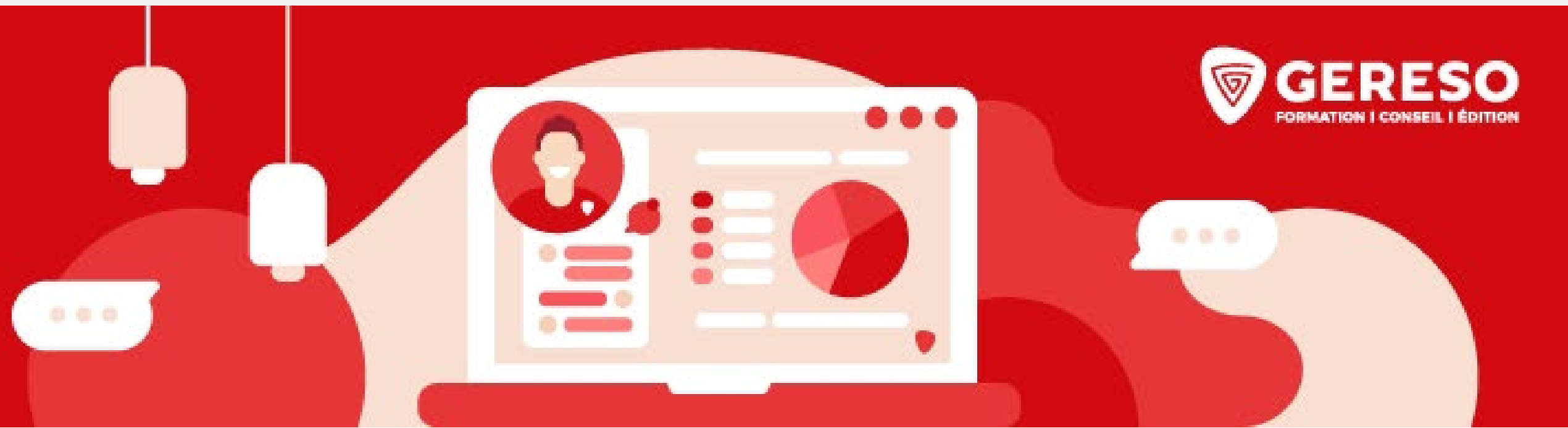


**Amandine Lecomte** • 1er

Consultante formatrice en paie et droit du travail  
Bannalec

 3 k abonnés

 [alecomte@gereso.fr](mailto:alecomte@gereso.fr)



 **GERESO**  
FORMATION | CONSEIL | ÉDITION



**GERESO S.A.S.**



**Université Panthéon Assas  
(Paris II)**

Auteure du livre :  
« Le droit du travail en 250 thèmes incontournables »,  
édité aux Editions GERESO en 2024

# QUI SOMMES-NOUS ?



## Nos métiers



LA FORMATION



LE CONSEIL



L'ÉDITION



À votre service  
depuis 40 ans !

# PROGRAMME

- 1 Les différents types de contrats
- 2 La relation contractuelle
- 3 La rémunération des alternants
- 4 Les aides de l'Etat



# OBJECTIFS

- Intégrer la réglementation spécifique sur les alternants
- Sécuriser ses recrutements et ses pratiques



# Les différents types de contrats



# Les différents types de contrats . . . . .

## LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Contrat à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI) avec période d'apprentissage.



Jeunes de 16 à 29 ans (ou plus pour certains publics spécifiques).



6 mois à 3 ans (jusqu'à 4 ans pour certains publics ou diplômés).

## LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Contrat à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI) avec action de professionnalisation.



Jeunes de 16 à 25 ans, demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, bénéficiaires de certaines allocations.




6 à 12 mois (pouvant aller jusqu'à 24 mois pour certains publics ou diplômés).

# Les différents types de contrats . . . . .

## LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

- Contrat type sous forme de CERFA

 Cerfa n° 10103\*12

 <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R1319>

## LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

- Contrat type sous forme de CERFA

 Cerfa n° 12434\*04

 <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R10338>



# Les différents types de contrats . . . . .

## LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

L'employeur doit transmettre le contrat à l'OPCO dans les 5 jours suivant le début du contrat.

### Documents à fournir :

- Convention de formation
- Convention tripartite (si réduction ou allongement de la durée du contrat)
- Si formation en centre interne : annexe pédagogique et financière (contenu, objectifs, moyens, suivi, prix).

## LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

L'employeur transmet le contrat et son document annexe à l'OPCO dans les 5 jours suivant le début du contrat.

Transmission dématérialisée via le portail Internet de l'alternance.

L'OPCO émet un avis sur le contrat et la prise en charge des dépenses de formation.

# La relation contractuelle



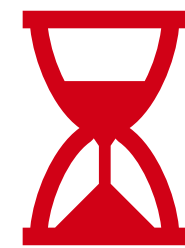
# La relation contractuelle . . . . .

## Les alternants **SONT** des salariés **DONC** :

- Ils s'engagent à travailler pour le compte de leur employeur et à suivre la formation prévue au contrat.
- Ils bénéficient des **mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise.**
- Ils ne peuvent pas être exclus des dispositions générales d'une convention collective, d'un accord collectif ou d'un usage, s'ils en remplissent les conditions d'octroi.
- Lorsqu'ils sont majeurs, les salariés sont soumis à la même réglementation de la durée du travail que les autres salariés de l'entreprise. S'ils sont mineurs, des règles particulières s'appliquent.
- Les salariés sont électeurs et éligibles aux instances représentatives du personnel, s'ils en remplissent les conditions.

# La relation contractuelle.....

Les alternants **SONT** des salariés à temps complet **DONC** :



Ils bénéficient de la législation sur la **durée du travail** (et potentiellement des heures supplémentaires) et sur les **congés payés**.



Ils bénéficient du **remboursement transport en commun** (comme un temps plein).



Ils bénéficient des **œuvres sociales et culturelles** du CSE...

# La relation contractuelle.....



QUIZ

# La relation contractuelle.....



Les alternants bénéficient-ils des titres restaurants quand ils sont à l'école ?

- Par principe oui
- Par principe non

# La relation contractuelle.....



Les alternants bénéficient-ils des titres restaurants quand ils sont à l'école ?

- Par principe oui**
- Par principe non

# La relation contractuelle . . . . .

## QUIZ - Explication



**Contrat de professionnalisation :** le temps de formation à l'école est inclus dans la durée du travail (article L.6325-10, Code du travail).

**Contrat d'apprentissage :** le temps en centre de formation est inclus dans l'horaire de travail, sauf pour les modules complémentaires choisis librement (article L.6222-24).

**Salariés temporaires :** accès aux installations collectives (ex : cantine) de l'entreprise utilisatrice (article L.1251-24).

### **Titres restaurant :**

- Les salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage peuvent être éligibles.
- **Attention :** pas de titres-restaurant si accès à une cantine subventionnée.
- Vérification URSSAF : s'assurer de la compatibilité des exonérations avec celles des titres-restaurant.



# La relation contractuelle . . . . .

## QUIZ - Explication



**Éligibilité aux avantages** : les salariés sous contrats aidés (apprentissage, professionnalisation, etc.) bénéficient des mêmes avantages que les autres salariés si l'employeur met en place un dispositif d'avantages en nature (BOSS, Avantages en nature, § 155 ; Frais professionnels, § 1800).

**Égalité pour le télétravail** : un télétravailleur dispose des mêmes droits que les salariés sur site (Code du travail, art. L. 1222-9 ; ANI sur le télétravail, 2005 et 2020).

**Titres-restaurant pour les télétravailleurs** : les télétravailleurs doivent bénéficier de titres-restaurant si leurs conditions sont équivalentes à celles des salariés sur site n'ayant pas accès à un restaurant d'entreprise.

# La relation contractuelle . . . . .



## La période d'essai

### **Apprenti :**

45 jours de formation pratique dans l'entreprise consécutifs ou non.

Il s'agit de jours de présence au sein de l'entreprise d'accueil.

### **Contrat de professionnalisation :**

Identique à celle d'un CDD ou d'un CDI classique selon le contrat établi.

Par exemple : si le contrat de professionnalisation est un CDD de 12 mois, la période d'essai est de 1 mois (calendaire).

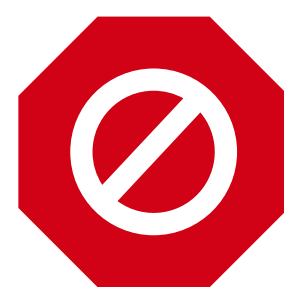
Si le contrat est un CDI, niveau agent de maîtrise dans la CCN du Déchet (IDCC 2149), la période d'essai est de 2 mois renouvelable une fois pour la même durée.

# La relation contractuelle . . . . .

## Apprenti :

Uniquement pour l'un des motifs suivants :

1. **Commun accord** entre l'employeur et l'apprenti.
2. **A l'initiative de l'apprenti :**
  - Après médiation (info employeur sous 5 jours, rupture sous 7 jours).
  - Après l'obtention du diplôme (préavis de 1 mois).
3. **A l'initiative de l'employeur :** pour faute grave, inaptitude, force majeure ou exclusion du CFA (procédure de rupture anticipée).
4. **Décès d'un employeur maître d'apprentissage** d'une entreprise unipersonnelle (procédure de rupture anticipée).
5. **Poursuite de la formation en CFA :** l'apprenti sans nouvel employeur peut continuer sa formation théorique en tant que stagiaire pendant 6 mois (droits sociaux maintenus).
6. **Notification de rupture :** l'employeur informe l'opérateur de compétences qui alerte le ministère de la formation professionnelle.



**La rupture anticipée  
du contrat après la  
période d'essai**

## Contrat de professionnalisation :

Identique à celle d'un CDD ou d'un CDI classique selon le contrat établi.

# La relation contractuelle . . . . .



## Temps de formation

### Apprenti :

- Formation en CFA dans les 3 mois suivant le début du contrat.
- Durée de formation : minimum 25 % de la durée totale du contrat.
- Carte nationale des métiers délivrée par le CFA.

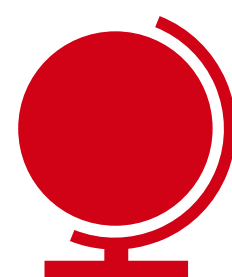
### Contrat de professionnalisation :

- Temps de formation : minimum 150 heures/an.
- En CDD : représente 15-25 % de la durée totale.
- Peut dépasser 25 % pour :
  - Jeunes 16-20 ans sans qualification ou en formation depuis 1 an.
  - Bénéficiaires du RSA, AAH, ou sortants de CUI.

### Alternants :

- Carte nationale des métiers avec avantages :
  - Accès aux restaurants et hébergements universitaires.
  - Réductions pour loisirs (cinéma, théâtre, sport).
  - Tarifs réduits dans les transports.

# La relation contractuelle . . . . .



## Travail à l'étranger

### Apprenti :

- Le contrat d'apprentissage peut inclure une période à l'étranger (max. 1 an).
- En France : au moins 6 mois de travail.
- Responsable des conditions de travail : entreprise ou CFA en France.
- Règles du pays d'accueil : santé et sécurité, rémunération, durée du travail, repos, jours fériés.
- Convention possible entre apprenti, employeurs (France/étranger) et CFA, pour définir : protection sociale, temps de travail, santé et sécurité, assurances.
- Couverture sociale selon pays (UE ou hors UE).

### Contrat de professionnalisation :

- Peut inclure jusqu'à 1 an à l'étranger.
- Durée totale : max. 24 mois (doit 6 mois en France).
- Responsabilité des conditions de travail : entreprise ou organisme de formation d'accueil.
- Règles du pays d'accueil : rémunération, durée du travail, congés.
- Convention possible entre salarié, employeurs (France/étranger) et organismes de formation.

# La relation contractuelle . . . . .

1 8

## Embauche d'un mineur

La durée légale du travail effectif est fixée à **35 heures par semaine**.

Le temps de formation en CFA ou à l'école est du temps de travail effectif et compte dans l'horaire de travail.

Les **règles suivantes** s'appliquent à l'apprenti mineur :

- 2 jours de repos consécutifs par semaine.
- Interdiction de travailler le dimanche, sauf dans certains secteurs d'activité.
- Travail de nuit interdit entre 22h et 6h pour un jeune de 16 à 18 ans et entre 20h et 6h pour un jeune de moins de 16 ans, sauf dérogations.
- 35 heures de travail par semaine.
- Exceptionnellement l'alternant peut effectuer 5 heures supplémentaires par semaine, après accord de l'inspecteur du travail et avis du médecin du travail.
- 8 heures de travail par jour.
- Pas plus de 4 heures 30 consécutives, qui doivent être suivies d'une pause de 30 minutes consécutives.
- Interdiction de travailler un jour de fête légale.

*Des exceptions à ces règles existent dans les secteurs des chantiers du bâtiment, travaux publics et travaux paysagers. Lorsque l'organisation collective du travail le justifie, dans ces secteurs, la durée du travail peut être fixée à 40 heures de travail par semaine et à 10 heures de travail par jour.*



# La rémunération



# La rémunération . . . . .

## Pour un contrat de professionnalisation :

Âge	Pas de bac professionnel	Titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau
Moins de 21 ans	55% du SMIC	65% du SMIC
De 21 ans à 25 ans	70% du SMIC	80% du SMIC
A partir de 26 ans	100% du SMIC ou 85 % du minimum conventionnel si plus favorable	100% du SMIC ou 85 % du minimum conventionnel si plus favorable

**ATTENTION :** La rémunération du titulaire d'un contrat de professionnalisation âgé d'au moins vingt-six ans, prévue à l'article L. 6325-9, ne peut être inférieure à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche dont relève l'entreprise. (D6325-18 du Code du travail).

En cas de de passage en cours de contrat de l'âge de 20 à 21 ans, la rémunération est augmentée à compter du 1er jour suivant du mois suivant la date anniversaire.



# La rémunération . . . . .

Pour un contrat de professionnalisation :



**Cotisation**

En matière de cotisations :

**Aucune exonération spécifique** de cotisations sociales pour l'employeur ou le salarié.

C'est un plan de paie classique.

# La rémunération . . . . .

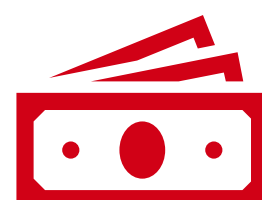
Article D6222-26

## Pour un contrat d'apprentissage :

Situation	16 à 17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
1 <sup>ère</sup> année	27% du SMIC, soit <b>486,49 €</b>	43% du SMIC, soit <b>774,77 €</b>	Salaire le + élevé entre 53% du SMIC, soit <b>954,95 €</b> et 53% du salaire min. conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	100% du SMIC. Salaire le + élevé entre le SMIC ( <b>1801,80 €</b> ) et le salaire min. conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.
2 <sup>e</sup> année	39% du SMIC, soit <b>702,70 €</b>	51% du SMIC, soit <b>918,92 €</b>	Salaire le + élevé entre 61% du SMIC, soit <b>1 099,10 €</b> et 61% du salaire min. conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	100% du SMIC. Salaire le + élevé entre le SMIC ( <b>1801,80 €</b> ) et le salaire min. conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.
3 <sup>e</sup> année	55% du SMIC, soit <b>990,99 €</b>	67% du SMIC, soit <b>1 207, 21 €</b>	Salaire le + élevé entre 78% du SMIC, soit <b>1 405,40 €</b> et 78% du salaire min. conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	100% du SMIC. Salaire le + élevé entre le SMIC ( <b>1801,80 €</b> ) et le salaire min. conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.

# La rémunération . . . . .

## Pour un contrat d'apprentissage :



## Majoration de salaire

Le pourcentage de rémunération prévue par le code du travail est majoré de 15 points si les conditions suivantes sont toutes remplies :

- Le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 an
- L'apprenti prépare un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu
- La qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou titre précédemment obtenu.

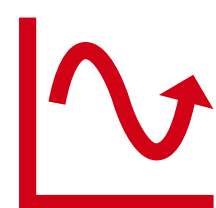
Cette majoration ne s'applique pas au salaire minimum prévu par une convention collective.

Les majorations liées au passage d'une tranche d'âge à une autre prennent effet à compter du 1er jour du mois suivant la date d'anniversaire de l'apprenti.

En revanche, les changements de rémunération liés à l'année d'exécution du contrat se font à date anniversaire du contrat.

# La rémunération . . . . .

## Pour un contrat d'apprentissage :



### En cas de réduction ou d'augmentation de cycle...

- **Réduction de la durée de formation :** Si un apprenti a déjà validé des compétences liées à sa certification, son cycle de formation peut être réduit en fonction de celles-ci. Dans ce cas, sa rémunération reste celle de la durée initiale prévue pour l'apprentissage.

*Exemple :* Si un apprenti peut valider son diplôme en 1 an au lieu de 2, sa rémunération sera celle de la 2<sup>e</sup> année.

- **Prolongation de la durée de formation :** Si des compétences supplémentaires sont nécessaires pour obtenir la certification, le cycle de formation peut être allongé. La rémunération pendant cette prolongation correspond à celle de la dernière année d'exécution.

*Exemple :* Si un apprenti doit prolonger de 6 mois pour un total de 1 an et 6 mois, les 6 derniers mois seront rémunérés au niveau de la 1<sup>re</sup> année.

# La rémunération . . . . .

## Pour un contrat d'apprentissage :



### Rémunération en cas de succession de contrats

- Si l'apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage, sa rémunération est au minimum celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du précédent contrat.

Les pourcentages de rémunérations en fonction de l'âge restent applicables s'ils sont plus favorables.

- Si l'apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage, sa rémunération est au minimum celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du précédent contrat.

Les pourcentages de rémunérations en fonction de l'âge restent applicables s'ils sont plus favorables.

# La rémunération . . . . .

## Pour un contrat d'apprentissage :



### Cotisations salariales

- **Exonération partielle des cotisations pour les apprentis** : depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, la rémunération des apprentis est exonérée des cotisations salariales pour la part inférieure ou égale à 79 % du SMIC mensuel. Au-delà de ce seuil, les cotisations s'appliquent (c. trav. art. L. 6243-2 et D. 6243-5).
- **Calcul mensuel sans proratisation pour absences ou temps partiel** : cette limite de 79 % est appréciée chaque mois. Elle ne nécessite pas de proratisation en cas d'absence ou de temps partiel, mais elle est ajustée si l'apprenti est embauché ou quitte son poste en cours de mois.
- **Cas particulier des cadres** : si l'apprenti est cadre, les cotisations APEC ne sont pas exonérées



# La rémunération . . . . .

## Pour un contrat d'apprentissage :



**CSG / CRDS**

- **Exonération totale de CSG et CRDS pour les apprentis** : la rémunération des apprentis est totalement exonérée de la CSG (Contribution Sociale Généralisée) et de la CRDS (Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale) (c. Séc. soc. art. L. 136-1-1, III, 1° a).
- **Intéressement et participation soumis à CSG et CRDS** : bien que la rémunération soit exonérée, les primes d'intéressement et les participations versées aux apprentis restent soumises à ces cotisations (cass. soc. 26 avril 2001, n°99-18773).
- **Exonération des contributions patronales de prévoyance et retraite supplémentaire** : les contributions patronales pour la prévoyance complémentaire et la retraite supplémentaire au profit des apprentis ne sont pas soumises à CSG et CRDS, par simplification, même si elles ne constituent pas du salaire.

# Les aides





# Les aides . . . . .

## Pour un contrat de professionnalisation :



### Aide de France Travail pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans ou plus

#### Conditions :

- Pas de licenciement économique sur le poste dans les 6 mois précédant l'embauche.
- Le salarié n'était pas dans l'effectif dans les 6 mois précédant le contrat.

#### Procédure :

- Formulaire à remplir (disponible sur [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)) et à envoyer dans les 3 mois suivant le début du contrat.
- L'employeur doit être à jour dans ses paiements de cotisations sociales.

**Montant** : 2 000 € pour un temps plein (proportionnel pour temps partiel).

#### Versement :

- 50 % après 3 mois de contrat.
- 50 % restants après 10 mois de contrat.

**Cumul possible** avec une exonération de cotisations sociales et l'aide à l'embauche de demandeurs d'emploi de 45 ans et plus.

# Les aides . . . . .

## Pour un contrat de professionnalisation :



### Aide de l'État pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus

#### Conditions :

- Pas de licenciement économique sur le poste dans les 6 mois précédant l'embauche.
- Le salarié n'était pas dans l'effectif dans les 6 mois précédant le contrat.

#### Procédure :

- Demande à envoyer à France Travail dans les 3 mois suivant le début du contrat, avec une copie du contrat de professionnalisation.
- L'employeur doit être à jour dans ses paiements de cotisations sociales.

**Montant** : 2 000 € pour un temps plein (proportionnel pour temps partiel).

#### Versement :

- 50 % après 3 mois de contrat.
- 50 % restants après 10 mois de contrat, avec attestation d'exécution du contrat.

**Cumul possible** avec d'autres aides pour l'embauche de salariés âgés de 26 ans et plus en contrat de professionnalisation.

# Les aides . . . . .

## Pour un contrat de professionnalisation :



### Aide aux contrats de professionnalisation pour les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE)

**Eligibilité** : SIAE (entreprises d'insertion, ETTI, associations intermédiaires, ateliers et chantiers d'insertion) pour l'embauche de personnes éligibles à un parcours d'insertion.

**Montant** : 4 000 € pour un contrat à temps plein, proratisé en fonction de :

- La durée effective du contrat.
- Le temps de travail (si inférieur à un temps plein).
- Les périodes d'absence non rémunérées.

**Versement** :

- 50 % après 3 mois de contrat.
- Solde à l'issue du 6e mois de contrat.

# Les aides . . . . .

## Pour un contrat d'apprentissage :



### Aide unique pour l'apprentissage

**Destinataires** : Entreprises de moins de 250 salariés.

**Eligibilité** : Contrats d'apprentissage visant un diplôme de niveau 4 maximum (jusqu'au baccalauréat).

**Montant** : Maximum 6 000 €, pour la première année du contrat.

**Versement** : Mensuel par l'Agence de service et de paiement (ASP), suspendu si l'employeur ne transmet pas les données de la DSN.

**Conditions** :

- Non cumulable avec l'aide exceptionnelle au recrutement d'apprentis.
- L'aide n'est pas due pour les périodes sans rémunération de l'apprenti.
- En cas de rupture anticipée, l'aide cesse et les sommes perçues doivent être remboursées.

# Les aides . . . . .

Pour un contrat d'apprentissage :



## Aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis

### **Entreprises de moins de 250 salariés :**

- Pour les diplômés de niveau bac +2 à bac +5 (niveaux 5 à 7).
- Pour les diplômés inférieurs à bac +2, à l'aide unique à l'apprentissage s'applique.

**Entreprises de 250 salariés et plus :** aide pour les diplômés jusqu'à bac +5 (niveau 7).

**Montant :** maximum de 6 000 € pour la première année du contrat.



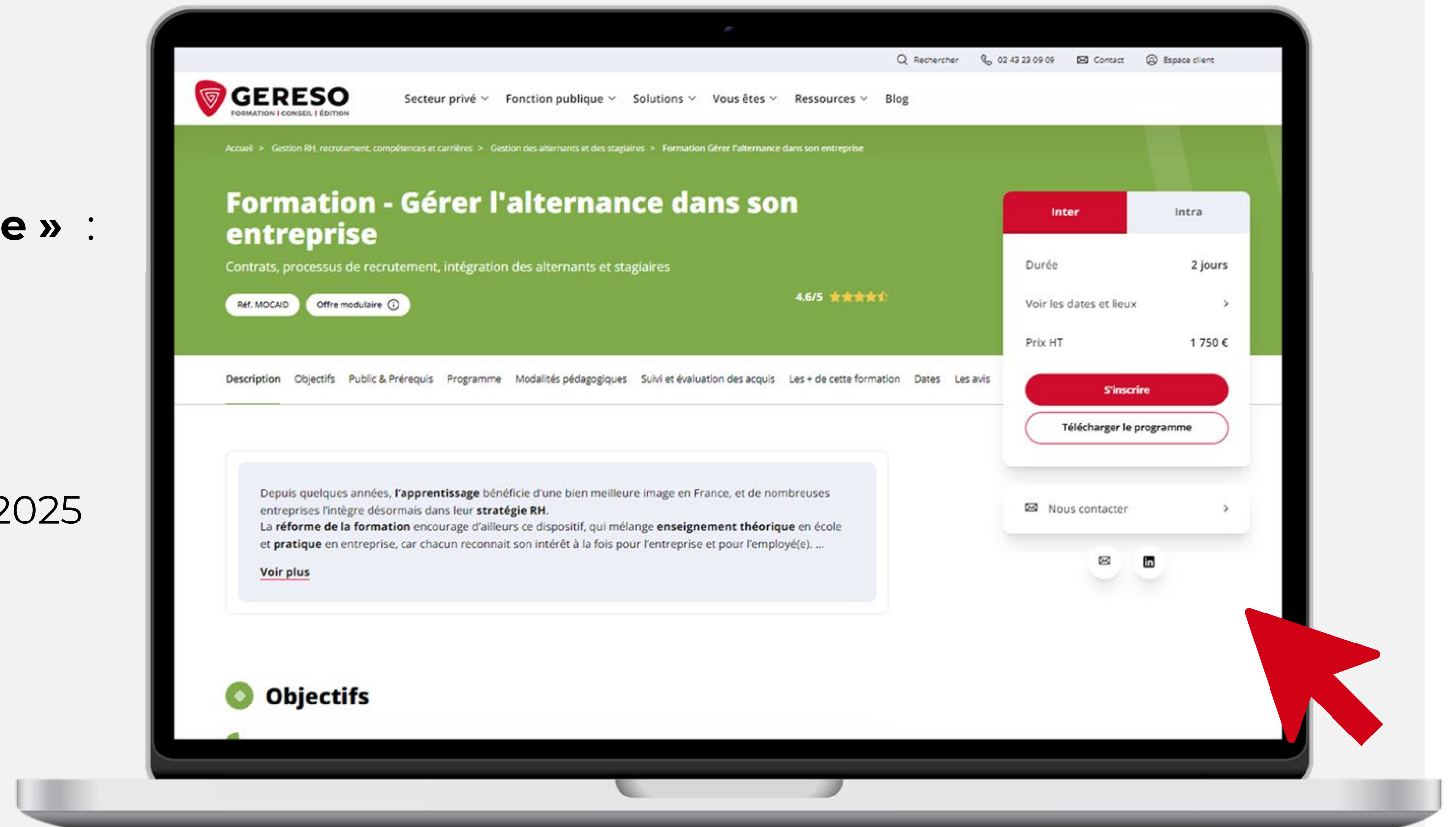
# NOS PRESTATIONS . . . . .

## En savoir plus :

Formation  
« **Gérer l'alternance dans son entreprise** » :

→ <https://www.gereso.com/MOCAID>

- 2 jours
- A distance ou à Paris Montparnasse
- Prochaine session le 31 janvier et 10 avril 2025



# MERCI À VOUS !



**Gardons le contact !**

[formation@gereso.fr](mailto:formation@gereso.fr)