

# l'ALTERNANCE mode d'emploi

## principe du contrat pro

Le Contrat de Professionnalisation est un contrat spécifique défini par les articles L 6311-1 et suivants du Code du Travail. Il associe des périodes de formation et de travail effectif en situation professionnelle.

Le temps dévolu à la formation permet la préparation d'un diplôme d'Etat, d'un titre certifié ou d'une qualification professionnelle. Le cumul de ces heures (formation et travail effectif) constitue la durée hebdomadaire du travail indiqué au contrat.

Tous les employeurs à l'exception de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics, peuvent bénéficier des avantages des Contrats de Professionnalisation.

Le Contrat de Professionnalisation est accessible à tous les jeunes de 16 à 25 ans révolus, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Le bénéficiaire de ce contrat n'est ni un stagiaire ni un étudiant mais un salarié à part entière lié contractuellement à une entreprise par le biais d'un contrat de travail.

Il bénéficie de l'ensemble des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables aux autres salariés.

## modalités générales

La loi permet à chaque branche professionnelle d'adapter à ses propres besoins les modalités du contrat de Professionnalisation.

Ceci étant, en règle générale :

- Ces contrats peuvent être à durée déterminée ou indéterminée.
- La durée du CDD ou de l'action de formation peut aller de 6 mois à 24 mois.
- Le contrat de travail ne peut démarrer plus de deux mois avant le début de la formation. Il se termine au plus tard deux mois après la fin effective de la formation (ou de la passation des examens).
- Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois si :
  - le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire.
  - le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.
- Lorsque le contrat pro à durée déterminée arrive à échéance, aucune indemnité de fin de contrat n'est due.
- La durée hebdomadaire du temps de travail est celle en vigueur dans l'entreprise. A défaut d'accords particuliers c'est la durée légale qui s'applique, à savoir 35 heures. En dehors des périodes dévolues à la formation, le salarié est à temps complet en entreprise.
- Une carte d'étudiant des métiers est délivrée aux salariés en contrat pro.

Les modalités relatives aux heures supplémentaires et au travail du dimanche dépendent du droit commun et des règles en vigueur dans l'entreprise.

## rémunération

Les modalités minimales de rémunération sont définies par les textes qui régissent le contrat de professionnalisation, mais peuvent faire l'objet d'adaptations au niveau de chaque branche professionnelle.

Ces modalités (exprimées en % du SMIC ou du salaire conventionnel) sont les suivantes :

	Bac Professionnel ou Technologique	Bac général et autres cas
Moins de 21 ans	65 % du SMIC*	55 % du SMIC*
21 - 25 ans	80 % du SMIC*	70 % du SMIC*
Plus de 26 ans	100 % du SMIC* ou minimum conventionnel	

Les éventuelles revalorisations liées à l'âge du jeune sont appliquées à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'intéressé atteint l'âge indiqué. En revanche, cette disposition ne s'applique pas lors du passage de la tranche d'âge de 26 ans.

Le droit aux congés payés du salarié en contrat de professionnalisation est identique à celui en vigueur dans l'entreprise. Le temps de formation considéré comme du temps de travail donne droit à des congés payés.

## Exemples de coût d'un contrat pro (jusqu'au 31/12/2016)

Calcul établi selon le taux de smic en vigueur au 01/01/2016

### justine - 20 ans titulaire d'un bts nrc

**Salaire = 65 % du SMIC\***  
Salaire brut = 953,30 €

**Cotisations patronales = 0 €**  
(aide bas salaire + aide à l'embauche = 100 % des cotisations pat. remboursées)

**Coût mensuel pour l'employeur  
= 953,30 €**

### ENZO - 22 ans titulaire d'un bac+3 en transport

**Salaire = 80 % du SMIC\***  
Salaire brut = 1173,30 €

**Cotisations patronales = 0 €**  
(aide bas salaire + aide à l'embauche = 100 % des cotisations pat. remboursées)

**Coût mensuel pour l'employeur  
= 1173,30 €**

### EMMA - 19 ans titulaire d'un bac I

**Salaire = 55 % du SMIC\***  
Salaire brut = 806,64 €

**Cotisations patronales = 0 €**  
(aide bas salaire + aide à l'embauche = 100 % des cotisations pat. remboursées)

**Coût mensuel pour l'employeur  
= 806,64 €**

\* sauf dispositions particulières des branches professionnelles

# Formation

## RYTHME D'ALTERNANCE

Pour les diplômés Education Nationale (BTS, DCG,...) le rythme d'Alternance est de 2 jours en formation pour 3 jours en entreprise.

- Pour les stagiaires de première année, les cours débutent durant la première quinzaine d'octobre pour se terminer fin juin de l'année N+1.
- Pour les stagiaires de deuxième année, les cours reprennent au début du mois de septembre de l'année N+1 pour se terminer fin mai de l'année N+2 (les examens se déroulant au mois de juin).

Pour les autres formations (BAC +3 et au-delà) le rythme d'Alternance fait l'objet d'un calendrier spécifique à chaque cursus (généralement 1 ou deux jours de formation par semaine).

**En dehors de ces périodes, les stagiaires travaillent à plein temps en entreprise.**

## CONVENTION DE FORMATION

L'employeur signe avec IFC une convention qui engage ce dernier à dispenser au bénéficiaire du Contrat de Professionnalisation une formation définie dans la convention et le contrat lui permettant d'acquérir un diplôme d'Etat (Baccalauréat, BTS, DCG), un titre enregistré au RNCP ou une qualification professionnelle.

## PRISE EN CHARGE DE LA FORMATION

- L'action de formation est prise en charge par les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA).
- Chaque branche détermine ses niveaux de prise en charge.
- En l'absence de forfaits horaires fixés par accord de branche, la prise en charge par l'OPCA des dépenses au titre des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation, se fait selon le droit commun, sur la base de 9.15 € par heure de formation.
- Les dépenses dépassant les montants forfaitaires fixés par accord collectif sont imputables sur la participation à la formation professionnelle continue.

# AVANTAGES pour l'employeur

## AIDE A L'EMBAUCHE PME (Decret 2016-40 du 25/01/2016)

Les embauches réalisées par les PME ou associations de moins de 250 salariés du 18 janvier au 31 décembre 2016 bénéficient durant les 2 premières années du contrat d'une prime trimestrielle de 500 €, soit 4000 € au total.

Pour une embauche en contrat pro de 55 % à 80 % du smic, 100 % des cotisations patronales sont remboursées.

## APPLICATION DE L'ABATTEMENT FILLON / BAS SALAIRE

Depuis le 1er janvier 2008, la loi de finance inclut les contrats de professionnalisation dans les salaires ouvrant droit à l'abattement de charges patronales, appelé **abattement Fillon** :

- Pour les entreprises de moins de 10 salariés, le taux de charges s'établit à environ 10.71 %.
- Pour les entreprises de 10 à 20 salariés, le taux de charges s'établit à environ 11.16 %.
- Pour les entreprises de plus de 20 salariés le taux de charges s'établit à environ 11.61 %.

## DÉCOMPTE DANS LES EFFECTIFS

Les salariés sous Contrat de Professionnalisation sont exclus de tous les calculs d'effectifs sauf pour ce qui concerne la tarification de la cotisation accidents du travail. Cette exclusion s'applique soit pendant la durée du CDD, soit pendant la durée de l'action de professionnalisation si le contrat est un CDI.

## TUTORAT

- Le tuteur a pour mission de faciliter l'intégration du stagiaire, de l'aider et de le guider tout au long de son contrat de travail.
- Le tuteur ne peut exercer simultanément des fonctions de tutorat à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation.
- Le tuteur est également le correspondant d'IFC. Un des membres de l'équipe pédagogique d'IFC l'informe régulièrement du déroulement de la formation et lui rend visite si nécessaire.

En fonction des accords de branche, l'employeur qui désigne un tuteur peut bénéficier de la prise en charge par les OPCA de deux catégories de dépenses :

- Les dépenses liées à la formation du tuteur dans la limite de 15 € par heure de formation et pour une durée maximale de 40 heures.
- Les dépenses occasionnées par l'exercice du tutorat, dans la limite de 230 € par mois et par bénéficiaire, pour une durée maximale de six mois. Ce montant passe à 345 €/mois dès lors que le tuteur désigné est âgé de plus de 45 ans.

# Formalités

**IFC assiste l'employeur dans les démarches administratives liées au montage et au suivi du dossier.**

Lorsque les deux parties définissent une date de début du contrat, IFC monte le dossier, à savoir :

- Le contrat de professionnalisation
- La convention de formation
- Le plan de formation
- Le calendrier d'Alternance
- Une fois ces documents signés par les intéressés, IFC se charge de les transmettre à l'OPCA dans les délais réglementaires impartis.

Si le contrat à durée déterminée (ou l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée) est rompu avant son terme, l'employeur doit en informer la DIRECCTE, l'OPCA et l'URSSAF dans les 30 jours qui suivent cette rupture.