

Livret de l'Alternance



Force Ouvrière
Janvier 2023

FO

Sommaire

• Avant-propos.....	2
• Glossaire.....	3
• L'alternance, c'est quoi?.....	5
• L'apprentissage.....	6
○ Définition.....	7
○ Le contrat d'apprentissage.....	8
○ La rupture.....	9
○ L'apprenti.....	10
○ Le salaire mensuel	12
○ La formation.....	13
• Le contrat de professionnalisation.....	14
○ Définition.....	15
○ Le contrat de professionnalisation.....	16
○ La rupture.....	17
○ Le bénéficiaire.....	18
○ Le salaire mensuel.....	20
○ La formation.....	21
• Liens utiles.....	22

Avant-propos

Depuis la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel promulguée en 2018 et le lancement du plan "1 jeune, 1 solution", la formation en alternance est plus que jamais la voie privilégiée de l'insertion des jeunes.

A l'heure où le Gouvernement a annoncé son souhait d'atteindre un million d'apprentis d'ici 2027 tout en prolongeant les aides exceptionnelles ou recrutement en alternance, Force Ouvrière rappelle son action pour la défense des droits des jeunes travailleurs en formation.

*Dans cet esprit et dans la volonté de les accompagner, FO publie un livret de l'alternance dont l'objectif est de donner une perspective générale des droits des **apprentis et des salariés en contrat de professionnalisation**.*

Pour tout renseignement complémentaire, la Confédération Force Ouvrière reste à votre disposition,

Amitiés syndicales.

Michel BEAUGAS

*Secrétaire Confédéral
en charge de l'Emploi et des Retraites*

GLOSSAIRE

- **AAH** : Allocation Adulte Handicapé
- **ASS** : Allocation de solidarité spécifique
- **CDD** : Contrat à durée déterminée
- **CDI** : Contrat à durée indéterminée
- **CFA** : Centre de Formation des Apprentis
- **CUI** : Contrat Unique d'Insertion
- **CQP** : Certificat de Qualification Professionnelle
- **DGEFP** : Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle
- **DREETS** : Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités
- **Jours ouvrables** : tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés
- **OPCO** : Opérateurs de compétences
- **RNCP** : Répertoire National des Certifications Professionnelles
- **RSA** : Revenu de Solidarité Active
- **SMC** : Salaire Minimum Conventionnel
- **SMIC** : Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance

L'alternance, c'est quoi?

Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) : elle permet à un salarié de changer de métier ou de profession, ou d'obtenir une promotion sociale



Alternance :

Formation basée sur l'acquisition de connaissances générales suivies au sein d'un organisme de formation et de savoir-faire professionnels enseignés en entreprise dans le but d'obtenir un diplôme, un titre professionnel ou une qualification.



Contrat de professionnalisation :

s'inscrivant dans le cadre de la **formation professionnelle continue**, il s'agit d'un contrat de travail dont l'objectif est de permettre **l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue par l'Etat ou la branche professionnelle.**



Contrat d'apprentissage :

s'inscrivant dans le cadre de la **formation initiale**, il s'agit d'un contrat de travail de type particulier dont l'objectif est de permettre **l'obtention d'un diplôme d'Etat** (CAP, BTS, Licence, Master, ...) ou un **titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP.**



L'apprentissage



Définition

Selon le Code du travail, l'objet de l'apprentissage est de répondre aux **besoins éducatifs** de la nation et de contribuer à **l'insertion professionnelle**.

Pour ce faire, l'apprentissage repose sur l'alternance entre une **formation théorique** et une **formation pratique** dans le but d'obtenir un titre ou un diplôme professionnel afin d'exercer un métier.

Par conséquent, l'apprentissage est accessible du CAP jusqu'au doctorat.



De fait, à titre principal, l'apprentissage suppose l'intervention de quatre acteurs:

- **Le CFA** : Il dispense la formation théorique et générale.
- **L'apprenti** : Il jouit de la double casquette salarié et (jeune) travailleur en formation.
- **L'entreprise** : Elle forme l'apprenti au métier donné.
- **L'OPCO** : Il vérifie la conformité et assure le financement du contrat d'apprentissage.

Liés par un
contrat d'apprentissage



Le contrat d'apprentissage

Principe : Le contrat d'apprentissage est un **contrat de travail de droit privé, de type particulier** signé entre l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal si ce dernier est mineur). L'apprenti est considéré comme un **salarié**, c'est-à-dire qu'il bénéficie des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise, à condition qu'ils soient compatibles avec sa qualité de (jeune) **travailleur en formation**.

Conditions tenant à la conclusion du contrat :

1. Les conditions liées à l'apprenti : il doit être âgé de 16 à 29 ans.

Exceptions :

- Le jeune est âgé de **15 ans** et il justifie avoir accompli sa **première année de lycée**.
- L'apprenti est âgé **de plus de 29 ans** et il justifie la qualité de travailleur handicapé, ou son souhait d'obtenir un **niveau de diplôme supérieur**, ou bien que la **rupture du contrat initial est indépendante de sa volonté**.

2. Conditions liées à la forme du contrat :

- Le contrat est écrit et **signé** par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal),
- Soumis au principe de **gratuité** (l'apprenti n'a pas à payer pour la conclusion du contrat),
- Contient des **mentions obligatoires** (identité des parties et du maître d'apprentissage, durée, effectif de l'entreprise, salaire, diplôme/titre préparé, etc.).

3. Procédure obligatoire :



1. Les **parties** signent le contrat,
2. L'employeur transmet le contrat la convention de formation à **l'OPCO** compétent qui vérifie les conditions légales (dans les 5 jours ouvrables),
3. La **DGEFP** enregistre le contrat préalablement vérifié.

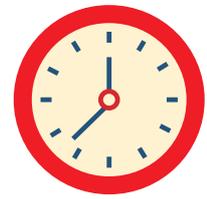
Recours :

- Le **défaut d'écrit, l'absence ou l'irrégularité des mentions obligatoires** peut entraîner la **nullité** du contrat
- Le **non-respect de la procédure obligatoire** peut entraîner la **requalification** du contrat d'apprentissage en CDI ou en CDD

Pour toute question, **le syndicat FO de votre département peut vous aider** :

<https://www.force-ouvriere.fr/spip.php?page=ud>

La rupture



Le contrat d'apprentissage peut être légitimement rompu dans **les hypothèses suivantes** :

- En cas de **liquidation** de l'entreprise (fermeture).
- Lorsque l'apprenti obtient son **diplôme de manière anticipée**.
- Au cours des 45 premiers jours en entreprise (continus ou discontinus) : l'employeur et l'apprenti peuvent librement mettre un terme au contrat.
- Passé ce délai :
 - L'employeur et l'apprenti peuvent, d'un **commun accord**, rompre le contrat.
 - L'employeur peut également licencier l'apprenti pour :
 - **faute grave** (un fait ou un ensemble de faits constituant une violation des obligations contractuelles - *exemples*: ivresse au travail, absences injustifiées),
 - **inaptitude**,
 - **force majeure** (événement imprévisible, insurmontable échappant au contrôle des personnes concernées - *exemples*: catastrophe climatique),
 - **exclusion du CFA**.
 - Enfin, l'apprenti peut solliciter la rupture du contrat. Pour cela, il doit impérativement faire appel au **médiateur** de l'apprentissage qui dispose d'un délai de 15 jours pour tenter de trouver une solution amiable au litige.

Où trouver le médiateur de l'apprentissage?



Le médiateur compétent dépend du secteur d'activité dans lequel l'apprenti effectue sa formation :

- Secteur du commerce et de l'industrie : Chambre du commerce et de l'industrie
- Secteur de l'artisanat : Chambre des métiers et de l'artisanat
- Secteur de l'agriculture : Chambre de l'agriculture

L'apprenti

**(Jeune) travailleur
en formation**



Salarié

Rappel: l'apprenti bénéficie des mêmes droits et obligations que l'ensemble des salariés de l'entreprise dès lors qu'ils sont compatibles avec sa qualité de travailleur en formation

Durée du travail : elle comprend les **périodes en entreprise et en CFA**. Autrement dit, le temps d'enseignement théorique est compté dans l'horaire de travail *in fine* dans le décompte des heures supplémentaires.

Travaux dangereux :

- Principe : interdiction d'embaucher un apprenti pour des travaux dangereux (effondrement et ensevelissement, conduite d'engins, risques électriques, etc.)
- Exceptions : la nature de l'**activité exercée et le métier enseigné** peuvent justifier une **dérogation** sur autorisation par la DREETS

Durée du travail :

- Principe : 35h/semaine, 8h/jour
- Dérogations, 40h/semaine :
 - Exceptionnelles : sur autorisation de l'inspection du travail après avis médical conforme
 - Habituelles : chantiers du bâtiment, travaux publics, espaces paysagers

Santé au travail :

- L'employeur doit garantir la santé et la sécurité de l'apprenti au sein de son entreprise.
- L'apprenti bénéficie du même **suivi médical** (médecin du travail, visite d'information et de prévention, visite de reprise, etc.) que l'ensemble des salariés.



L'apprenti

Travail de nuit :



- Principe : interdiction de faire travailler un apprenti de nuit.
- Exceptions : dans le secteur de l'hôtellerie, la restauration, la boulangerie, la pâtisserie, les spectacles et les courses hippiques.

Droit aux congés particuliers :

- Si l'apprenti est âgé de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, droit à **30 jours de congés supplémentaires sans solde**, c'est-à-dire non rémunérés
- 5 jours ouvrables pour **préparation d'examen**
- 1 jour pour la **journée Défense et Citoyenneté**

Suivi de la formation :

- **Obligation pour l'apprenti** : suivre la formation théorique et pratique et effectuer les missions qui lui sont confiées.

Statut étudiant : l'apprenti bénéficie d'une **carte étudiant métiers** permettant d'obtenir des réductions (restaurants universitaires, cinéma, transports, etc.) sur l'ensemble du territoire national.

Congés :

- Droit aux **congés maternité/paternité**
- Droit aux **congés spécifiques** pour événements familiaux (mariage, PACS, décès, etc.)
- Droit aux **congés annuels** : 5 semaines/an

Prise de congés :



- Obligation : l'apprenti doit prendre ses congés lors des périodes en entreprise
- Procédure :
 - En premier lieu, il faut consulter l'accord d'entreprise/convention collective prévoyant éventuellement une procédure particulière.
 - Sinon, il convient d'appliquer la procédure ordinaire qui est subordonnée à l'autorisation de l'employeur.



Le salaire mensuel

	<u>16-17 ans</u>	<u>18-20 ans</u>	<u>21-25 ans**</u>	<u>26 ans et +**</u>
<u>1ère</u> <u>année</u>	27% du SMIC* 461,51€	43% du SMIC* 734,99€	Selon le montant le plus élevé: <ul style="list-style-type: none"> • 53% du SMIC* (905,91€) • 53% du SMC 	100% du SMIC* (1.709,28€) ou du SMC
<u>2ème</u> <u>année</u>	39% du SMIC* 666,62€	51% du SMIC* 871,73€	<ul style="list-style-type: none"> • 61% du SMIC* (1.042,66€) • 61% du SMC 	100% du SMIC* (1.709,28€) ou du SMC
<u>3ème</u> <u>année</u>	55% du SMIC* 940,10€	67% du SMIC* 1.145,03€	<ul style="list-style-type: none"> • 78% du SMIC* (1.333,23€) • 78% du SMC 	100% du SMIC* (1.709,28€) ou du SMC

*SMIC montant brut au 1er janvier 2023

** Selon le montant le plus favorable entre le SMIC et le salaire et branche

A noter :

- Il est primordial de vérifier les éventuelles clauses des **conventions collectives, ou des accords d'entreprise** rédigées à ce sujet.
- La rémunération de l'apprenti est exonérée de **charges sociales et fiscales** dès lors que, annuellement, elle ne dépasse pas le **montant annuel du SMIC**.



Conseil : voir le bulletin de paie ou le contrat de travail de l'apprenti pour déterminer la convention collective applicable.

La formation

CFA :

Il assure la **formation générale** de l'apprenti. Cela signifie que le CFA dispense les enseignements généraux (mathématiques, histoire, français, enseignement civique, etc.) et professionnels



Employeur :

Il a l'**obligation** de prendre **toutes les mesures nécessaires et suffisantes** pour garantir la formation de l'apprenti (inscription aux épreuves du diplôme, équipement, techniques, conditions de travail, désignation du maître d'apprentissage, etc.)

Maître d'apprentissage :

Désigné par l'employeur (ou l'employeur lui-même), il est responsable de la formation de l'apprenti en entreprise.

Il est chargé de lui enseigner les **savoir-faire et les techniques** en lien avec le diplôme préparé.

Il doit respecter plusieurs conditions, et, notamment justifier du même diplôme ou titre professionnel que celui préparé par l'apprenti, ou, à défaut, de deux années d'expérience d'une activité en lien avec le diplôme ou le titre préparé.

Enfin, il ne peut pas former plus de 2 jeunes à la fois voire 3 s'il s'agit d'un redoublant.

Le contrat de professionnalisation



Définition

Selon le Code du travail, l'objet du contrat de professionnalisation est de permettre **l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue par l'Etat ou la branche professionnelle**. A l'instar de l'apprentissage, il suppose **l'alternance entre des enseignements généraux, professionnels et techniques**.

Précisément, le contrat de professionnalisation permet d'obtenir un **titre ou un diplôme professionnel, un CQP de branche ou interbranche ou encore une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale**.

De fait, principalement, le contrat de professionnalisation implique plusieurs acteurs :

- **L'organisme de formation (public ou privé)** : Il dispense la formation théorique et générale.
- **Le bénéficiaire** : Il jouit de la double casquette salarié et travailleur en formation.
- **L'entreprise** : Elle forme le bénéficiaire au métier donné.
- **L'OPCO** : Il vérifie la conformité et assure le financement du contrat de professionnalisation.



*Liés par un
**contrat de
professionnalisation***

Le contrat de professionnalisation

Principe : Il s'agit d'un **contrat de travail de droit privé à durée déterminée** (renouvelable sous condition) **ou indéterminée** signé entre l'employeur et le bénéficiaire considéré comme un salarié au sein de l'entreprise (ou son représentant légal si ce dernier est mineur).

Conditions particulières tenant à la conclusion du contrat :

1. Les conditions liées au bénéficiaire :

- Personnes âgées de **16 à 25** ans révolus dans le but de compléter une formation initiale;
- **Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus**;
- Bénéficiaires du **RSA**, de **l'ASS**, de **l'AAH** ou d'un **CUI**.

2. Les conditions liées à la forme du contrat :

- Le contrat est **écrit** et **signé** par l'employeur et le bénéficiaire (ou son représentant légal),
- Soumis au principe de **gratuité** (le bénéficiaire n'a pas à payer pour la conclusion du contrat),
- Contient des **mentions obligatoires** (emploi occupé, durée du contrat, temps de travail, salaire, etc.),
- Peut inclure une *période d'essai*.

3. Procédure obligatoire : 

1. Les **parties** signent le contrat,
2. L'employeur transmet le contrat ainsi que le programme de formation à **l'OPCO** compétent qui vérifie les conditions légales (dans les 5 jours ouvrables),
3. L'OPCO dépose le contrat auprès de la **DGEFP** enregistre le contrat préalablement vérifié.

Enfin, concernant les autres conditions tenant à la conclusion du contrat de professionnalisation, il convient de se référer aux règles généralement applicables au contrat de travail.



La rupture



Contrairement au contrat d'apprentissage, la rupture du contrat de professionnalisation ne suppose pas de règles particulières. Par conséquent, il suffit de se référer aux règles du Code du travail généralement applicables selon qu'il s'agisse d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée.

Contrat de professionnalisation à durée indéterminée	Contrat de professionnalisation à durée déterminée
<p><u>Principe</u>: le contrat de professionnalisation, en tant que CDI, peut être rompu :</p> <ul style="list-style-type: none">• A l'initiative de l'employeur (<u>exemples</u>: licenciement pour motif économique ou motif personnel),• A l'initiative du salarié (<u>exemples</u>: démission, prise d'acte, résiliation judiciaire),• D'un commun accord (rupture conventionnelle),	<p><u>Principe</u>: le contrat de professionnalisation, en tant que CDD, ne peut pas être rompu avant le terme prévu.</p> <p><u>Exception</u>: le Code du travail (article L. 1243-4) autorise certains motifs de rupture (accord entre l'employeur et le salarié, faute grave, force majeure, etc).</p> <p>Dans ce cadre, l'employeur doit, dans les 30 jours suivant la rupture, informer la DREETS, l'OPCO ainsi que l'URSSAF (obligation d'information).</p>

Attention:



- Le contrat de professionnalisation peut être librement rompu lors de la période d'essai (qu'il s'agisse d'un CDI ou d'un CDD).
- Lorsque le contrat est rompu, l'employeur a l'obligation de remettre au salarié certains documents (certificat de travail, attestation pôle emploi, solde de tout compte).

Le bénéficiaire



Attention : les droits et les obligations du salarié varient selon que ce dernier ait plus ou moins de 18 ans. Au même titre que l'apprentissage, les règles applicables sont plus protectrices envers le salarié mineur (cf. Liens utiles en page 21).

Exécution du contrat de professionnalisation : de manière générale, le salarié bénéficie de **l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés** à condition qu'elles soient **compatibles avec les exigences de la formation**.

Durée du travail : elle comprend les **périodes en entreprise et au sein de l'organisme de formation**. Autrement dit, le temps d'enseignement théorique est compté dans l'horaire de travail *in fine* dans le décompte des heures supplémentaires.

Durée du travail :

- Principe : 35h/semaine, 8h/jour
- Exceptions (sous conditions) :
 - 10h/jour voire 12h/jour
 - 44h/semaine voire 48h/semaine
- Le salarié en contrat de professionnalisation effectue **le même temps de travail que les autres salariés de l'entreprise**.

Travail de nuit :

- **Sauf s'il est mineur**, le salarié peut travailler de nuit dans les conditions prévues par le Code du travail.
- Principe : le travail de nuit doit être exceptionnel. Il doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique de l'entreprise.
- Secteurs dérogatoires : hôtellerie, restauration, boulangerie, pâtisserie, spectacles et courses hippiques, etc.

Le bénéficiaire

Droit aux congés particuliers :

- Si le salarié est âgé de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, droit à **30 jours de congés supplémentaires sans solde**, c'est-à-dire non rémunérés

Suivi de la formation : le salarié s'engage à suivre la formation prévue par le contrat.

Statut étudiant : le salarié bénéficie d'une **carte étudiant métiers** permettant d'obtenir des réductions (restaurants universitaires, cinéma, transports, etc.) sur l'ensemble du territoire national.



Congés :

- Droit aux **congés maternité/paternité**
- Droit aux **congés spécifiques** pour événements familiaux (mariage, PACS, décès, etc.)
- Droit aux **congés annuels** : 5 semaines/an

Prise de congés :

- *Obligation* : le salarié doit prendre ses congés lors des périodes en entreprise
- *Procédure* :



- *En premier lieu, il faut consulter l'accord d'entreprise/convention collective prévoyant éventuellement une procédure particulière.*
- *Sinon, il convient d'appliquer la procédure ordinaire qui est subordonnée à l'autorisation de l'employeur.*

Santé au travail :

- L'employeur doit garantir la santé et la sécurité au bénéficiaire au sein de son entreprise, au même titre qu'à l'ensemble de ses salariés.
- Par conséquent, il a droit au même suivi médical (visite d'information et de prévention, visite de reprise, etc.).

Travaux dangereux : sauf s'il est mineur, en principe rien n'empêche le salarié d'effectuer des travaux réglementés ou dangereux.

Le salaire mensuel

La rémunération varie selon l'âge et le niveau de qualification du salarié. De fait, la loi prévoit une **rémunération minimale** (cf. *infra*) indexée sur le SMIC.

Cette dernière s'applique aux **salariés titulaires d'un titre ou d'un diplôme non professionnel de niveau bac ou inférieur au bac**, et se trouve **majorée lorsque ces derniers passent une tranche d'âge ou obtiennent un niveau de qualification supérieur**.

	<u>Salaire minimum de base (brut)</u>	<u>Salaire minimum majoré (brut)</u>
<i>Moins de 21 ans</i>	55% du SMIC* 940,10€	65% du SMIC* 1.111,03€
<i>De 21 et 25 inclus</i>	70% du SMIC* 1.196,50€	80% du SMIC* 1867,42€
<i>Au-delà de 26 ans</i>	Au moins le SMIC* 1.709,28€ ou 85% du SMC**	

*SMIC montant brut au 1er janvier 2023

** Selon le montant le plus favorable entre le SMIC et le salaire et branche

A noter :

- Il est primordial de vérifier les éventuelles clauses des **conventions collectives, ou des accords d'entreprise** rédigées à ce sujet car elles peuvent prévoir des dispositions plus favorables.



Conseil : voir le bulletin de paie ou le contrat de travail de l'apprenti pour déterminer la convention collective applicable.

La formation

Organisme de formation :

Il assure la **formation générale** du bénéficiaire. Cela signifie que l'organisme dispense tant des enseignements théoriques et professionnels que des enseignements généraux. La durée de ces enseignements ne peut pas être inférieure à 150 heures.



Tuteur :

Le tutorat est assuré par un **salarié qualifié de l'entreprise**. Il doit satisfaire certaines conditions:

- 2 ans d'expérience professionnelle en rapport avec la qualification visée
- Maximum 3 travailleurs en formation (apprentissage compris) voire 2 si le tutorat est assuré par l'employeur

Employeur :

Il a l'**obligation** de prendre **toutes les mesures nécessaires et suffisantes** pour garantir la formation du bénéficiaire (exemples: désigner le tuteur, laisser le temps nécessaire au tuteur pour exercer ses fonctions).



Le tuteur assure de nombreuses missions notamment l'accueillir, l'information et l'orientation du bénéficiaire, l'organisation de son activité en entreprise, l'acquisition des savoir-faire, etc.

Liens utiles

Force Ouvrière : <https://www.force-ouvriere.fr/>

Contact Force Ouvrière : <https://www.force-ouvriere.fr/-contacter-fo->

Alternance : www.alternance.emploi.gouv.fr

DREETS : <https://dreets.gouv.fr/>

Durée du travail d'un jeune de moins de 18 ans : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2216>

Jeunes de 15 à 18 ans entreprise : travaux interdits et travaux réglementés :
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2344>

Médiateur de l'apprentissage :

- Chambre du commerce et de l'industrie: <https://www.cci.fr/>
- Chambre des métiers et de l'artisanat: <https://www.artisanat.fr/>
- Chambre d'agriculture: <https://chambres-agriculture.fr/>

Ministère du travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/>

OPCO : <https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/opco>

Service public : <https://www.service-public.fr/>

Légifrance : <https://www.legifrance.gouv.fr/> (*code du travail, conventions collectives, accords d'entreprise en ligne*)

Secteur de l'Emploi et des Retraites

mbeaugas@force-ouvriere.fr

01.40.52.84.05

Secteur de l'Emploi et des Retraites
mbeaugas@force-ouvriere.fr
01.40.52.84.05



Confédération Générale du Travail Force Ouvrière
141 avenue du Maine 75014 PARIS
01.40.52.84.07