

GUIDE DE L'ALTERNANCE

A DESTINATION DES ENTREPRISES



Les Guides
Du Digital

by



Introduction

De nombreux projets d'entreprise sont abandonnés chaque année en France, faute de pouvoir recruter des candidats suffisamment qualifiés. En parallèle, on assiste à **une impressionnante hausse des souhaits de mobilité** : beaucoup plus difficiles à fidéliser que par le passé, les salariés sont constamment à l'affût d'un nouveau poste. Y compris les meilleurs talents...

Face à ces nouvelles difficultés, **les responsables RH n'ont d'autres choix que de réinventer leur stratégie de recrutement et de fidélisation** : parmi les options possibles, le recrutement d'un alternant peut être une excellente solution, sur le court comme sur le long terme.

Le principe ? **Recruter un étudiant ou un professionnel alternant période de travail en entreprise et période d'apprentissage théorique dans le but d'obtenir un diplôme** : du CAP au MBA, tous les diplômes ou presque sont accessibles via ce système de formation.

Dans ce guide, vous découvrirez comment fonctionne chaque type de contrat d'alternance depuis l'entrée en vigueur des mesures de la Loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel au 1^{er} janvier 2019 ainsi que des techniques pour recruter un alternant et le transformer en un collaborateur 100% opérationnel.

Bonne lecture !

Sommaire

Chapitre 1 : la formation en alternance, bénéfique aussi bien pour l'entreprise que pour l'alternant

- a) Les bonnes raisons d'engager un alternant
- b) Quels avantages pour l'alternant ?
- c) Comment financer mes embauches en alternance ?

Chapitre 2 : pas un mais deux types de contrats en alternance

- a) Le contrat d'apprentissage
- b) Le contrat de professionnalisation

Chapitre 3 : des rythmes d'alternance très variables

Chapitre 4 : l'alternant, un salarié à part entière ?

- a) Les droits des alternants
- b) Focus sur la rémunération des alternants
- c) Les devoirs des alternants

Chapitre 5 : Comment recruter un alternant ?

- a) Candidatures spontanées
- b) Annonces d'emploi sur internet
- c) Cooptation
- d) Contact direct avec les écoles et les organismes de formation

Chapitre 6 : comment intégrer l'alternant à l'équipe ?

- a) Une période d'essai comme les autres...
- b) Préparer l'arrivée de l'alternant
- c) Bien accueillir l'alternant
- d) L'accompagnement de l'alternant tout au long de sa période d'apprentissage ou de professionnalisation

Chapitre 7 : hors période d'essai, quels sont les motifs de résiliation du contrat ?

- a) Les motifs de résiliation, côté employeur
- b) Côté alternant
- c) Commun accord employeur/alternant
- d) Cas de la suspension par la Direccte

Chapitre 8 : les différentes issues possibles d'une formation en alternance

- a) Cas n°1 : l'alternant n'a pas obtenu son diplôme
- b) Cas n°2 : l'alternant a obtenu son diplôme mais souhaite se spécialiser
- c) Cas n°3 : l'alternant a complètement achevé sa formation

Chapitre 9 : Les réponses aux principales questions que vous vous posez sur l'alternance



CHAPITRE 1

La formation en alternance, bénéfique aussi bien pour l'entreprise que pour l'alternant

Chapitre 1 :

La formation en alternance, bénéfique aussi bien pour l'entreprise que pour l'alternant

A. Les bonnes raisons d'engager un alternant

Si le recrutement en alternance représente un investissement pour l'entreprise, celui-ci est grandement compensé par de nombreux avantages. En effet, accueillir un alternant dans votre structure vous permet à la fois :

- de **répondre à un besoin immédiat** ;
 - d'obtenir un regard neuf sur les méthodes, outils et techniques employées par votre entreprise. En important des connaissances « fraîches » issues de sa formation théorique, l'apprenant peut insuffler un dynamisme nouveau dans son service et améliorer sa performance ;
 - **d'anticiper les besoins de l'entreprise** et préparer soigneusement l'embauche de l'alternant. A ce titre, le recrutement en alternance peut être considéré comme un **outil de Gestion**
- Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).** Vous aurez en effet la possibilité d'intégrer durablement le salarié à l'issue de sa formation : l'occasion d'embaucher un collaborateur 100% opérationnel, connaissant déjà parfaitement l'entreprise, son fonctionnement et ses valeurs ;
- de **bénéficier de divers avantages fiscaux et financiers**, variables selon la nature exacte du contrat et la taille de votre structure ;
 - d'optimiser la réputation de l'entreprise et sa marque employeur car, que le contrat se termine ou non par une embauche en CDI, donner l'opportunité à un alternant d'acquérir une solide expérience professionnelle est déjà considéré comme une démarche citoyenne.

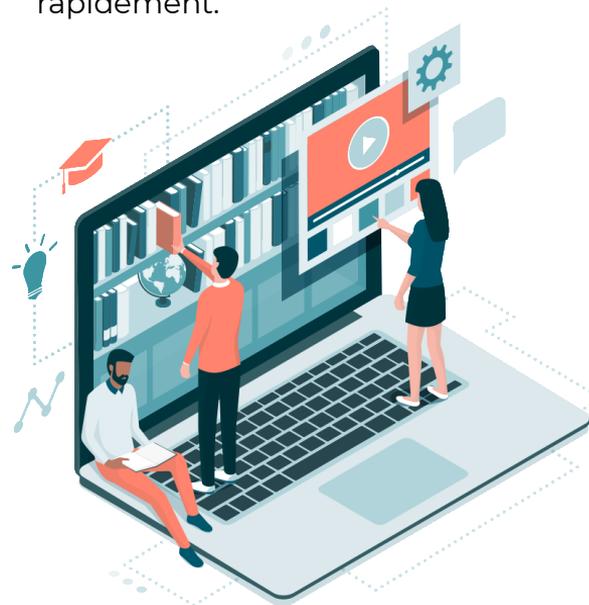
Chapitre 1 :

La formation en alternance, bénéfique aussi bien pour l'entreprise que pour l'alternant

B. Quels avantages pour l'alternant ?

Parmi les nombreux avantages de ce type de formation, retenir surtout qu'elle :

- permet aux alternants d'obtenir le diplôme visé tout en acquérant une véritable **expérience professionnelle**. Ce qui représente un atout certain pour trouver un emploi ;
- leur donne l'opportunité de se confronter immédiatement à la réalité du terrain et à la vie en entreprise ;
- représente une solution économique, puisque la formation pratique est prise en charge par l'entreprise ;
- **offre droit à une rémunération**. En effet, les alternants perçoivent un salaire, dont le montant varie selon plusieurs facteurs ;
- permet également de bénéficier d'**aides financières** dans certaines circonstances (ex. : aide d'un montant de 500 € accordée aux apprentis de 18 ans ou plus souhaitant passer leur permis de conduire depuis le 1^{er} janvier 2019) ;
- représente une excellente voie d'**insertion** dans l'emploi, l'entreprise d'accueil étant fortement susceptible d'engager l'alternant à l'issue de sa formation. Dans le cas contraire, il a toutes les chances d'être embauché rapidement.



Chapitre 1 :

La formation en alternance, bénéfique aussi bien pour l'entreprise que pour l'alternant

C. Comment financer mes embauches en alternance ?

Pour encourager et inciter les entreprises à continuer à recruter des salariés en contrat d'apprentissage malgré le contexte économique difficile, le gouvernement a créé une aide exceptionnelle au recrutement des apprentis. Cette dernière est valable pour toutes les entreprises, et s'applique pour les diplômés allant jusqu'au niveau Master ou équivalent.

Aide financière de :

- 5000 euros pour un apprenti de moins de 18 ans
- 8000 euros pour un apprenti majeur

Pour les contrats signés à compter du 1^{er} Juillet 2020 et jusqu'au 28 février 2021, cette aide sera versée :

- Aux entreprises de moins de 250 salariés, sans condition
- Aux entreprises de plus de 250 salariés à la condition qu'elles s'engagent à atteindre le seuil des contrats d'apprentissage ou des contrats de professionnalisation dans leur effectif en 2021, selon modalités définies par décret





Chapitre 2

Pas un mais deux types de contrats en alternance

Chapitre 2 :

Pas un mais deux types de contrats en alternance

A. Le contrat d'apprentissage

1. Caractéristiques du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat écrit de droit privé. Il prend le plus souvent la forme d'un CDD d'une durée égale à celle de la formation mais il est également permis de conclure un CDI, débutant alors par une période d'apprentissage.

Dans un cas comme dans l'autre, le contrat d'apprentissage doit être conclu au moyen du formulaire Cerfa n° 10103*06.

Vous pouvez le télécharger directement – ainsi que sa notice explicative – à l'adresse suivante : <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/R1319>

A noter également que le contrat d'apprentissage :

- **ne peut pas inclure de clause de dédit-formation ;**
- doit inclure le nom et la qualification du maître d'apprentissage ;
- doit être signé en 3 exemplaires par l'employeur et l'apprenti (ou ses parents pour les plus jeunes) ;
- doit être validé par l'organisme d'enregistrement. En fonction du secteur d'activité de votre entreprise, il peut s'agir de la Chambre de Commerce et d'Industrie, la Chambre de Métiers et de l'Artisanat ou la Chambre d'Agriculture. Pour les employeurs du secteur public non industriel et commercial, c'est l'unité territoriale de la Direccte qui prend en charge la validation de contrats.

Une fois validés, les 3 exemplaires du contrat sont répartis entre l'employeur, l'apprenti et l'organisme d'enregistrement.

Chapitre 2 :

Pas un mais deux types de contrats en alternance

A. Le contrat d'apprentissage

2. Qui peut être apprenti ?

Depuis le 1^{er} janvier 2019, **les contrats d'apprentissage sont accessibles de 16 à 30 ans** (29 ans révolus).

Il est toutefois possible de repousser l'âge légal jusqu'à 31 ans s'il s'agit d'un second contrat d'apprentissage conclut :

- pour permettre à l'apprenti d'accéder à un diplôme de niveau supérieur ;
- parce que le premier contrat à été rompu pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti.

Dans un cas comme dans l'autre, le second contrat doit être signé dans un délai d'un an après l'achèvement du premier.

Retenez également qu'il n'y a aucune limite d'âge pour :

- les apprentis reconnus travailleurs handicapés ;
- les apprentis devant obtenir leur diplôme pour créer ou reprendre une entreprise.



Chapitre 2 :

Pas un mais deux
types de contrats
en alternance

A. Le contrat d'apprentissage

3. Temps de travail

Pour les apprentis majeurs, le temps de travail est semblable à celui des autres salariés de l'entreprise soit **35 h par semaine**, à moins d'une dérogation conventionnelle ou collective particulière.

En revanche des dispositions spéciales sont prises pour les apprentis de moins de 18 ans :

- ils sont dispensés de travail de nuit. De même, il est formellement interdit de les faire travailler un jour de fête légale ;
- ils ne peuvent pas travailler plus de 4h30 consécutives, suivies de 30 minutes de pause ;
- à moins d'une dérogation spéciale de l'inspection du travail, ils ne peuvent pas travailler plus de 8 heures par jour ;
- ils doivent avoir 2 jours de repos consécutifs par semaine.



Chapitre 2 :

Pas un mais deux types de contrats en alternance

A. Le contrat d'apprentissage

4. Quelle est la durée du contrat d'apprentissage ?

Depuis le 1er janvier 2019, la loi autorise la conclusion d'un CDD de **6 mois à 3 ans**. Il peut aller jusqu'à 4 ans si l'apprenti est reconnu comme travailleur handicapé.

En cas de conclusion d'un CDI, la période d'apprentissage doit également être comprise entre 6 mois et 3 ans, voire 4 ans pour un travailleur handicapé.

5. Comment se déroule la formation ?

La formation de l'apprenti dure au moins 400 heures par an ou 1 350 heures réparties sur 2 ans dans le cadre d'un BTS. Le temps exact passé en entreprise et en CFA (Centre de Formation des Apprentis) varie en fonction de la formation.

Quoi qu'il en soit, l'employeur doit désigner un maître d'apprentissage pour superviser le travail de l'alternant et l'aider à s'intégrer dès son premier jour dans l'entreprise.

Un **entretien d'évaluation sera organisé par le CFA en présence du maître d'apprentissage, de l'apprenti et de l'employeur dans les 2 mois suivant la conclusion du contrat** : le déroulement de la formation pourra alors être réaménagé en fonction des circonstances.



Chapitre 2 :

Pas un mais deux types de contrats en alternance

A. Le contrat d'apprentissage

6. Les avantages financiers et fiscaux

Par souci de simplification, **la Loi instaure l'attribution d'une aide unique pour les contrats d'apprentissage souscrits à partir du 1^{er} janvier 2019** : elle est uniquement destinée aux entreprises de moins de 250 salariés et aux formations permettant d'obtenir un diplôme ou une certification d'un niveau inférieur ou égal au Bac.

Son montant maximal est de :

- 4 125 € pour la 1^{ère} année d'exécution du contrat ;
- 2 000 € pour la 2^{ème} année ;
- 1 200 € pour la 3^{ème} année ET la 4^e année si elle a lieu (ex. : travailleur handicapé, année supplémentaire suite à la non-obtention du diplôme).

L'aide est versée automatiquement chaque mois, dès le début du contrat d'apprentissage.

Vous pouvez également bénéficier :

- de la réduction générale des cotisations patronales sur les rémunérations n'excédant pas 1,6 SMIC ;
- d'une aide à la conclusion du contrat plafonnée à 3 000 € pour l'embauche d'un travailleur handicapé ;
- de la créance de taxe d'apprentissage pour une entreprise de 250 salariés ou plus comptant plus de 5 % de jeunes en apprentissage.
- Cette dernière est calculée comme suit:
[% de l'effectif en alternance entre 5 % et 7 % X effectif annuel moyen de l'entreprise au 31/12 de l'année précédente]] / 100 X (400 €).

Chapitre 2 :

Pas un mais deux types de contrats en alternance

B. Le contrat de professionnalisation

1. Caractéristiques du contrat

Le contrat de professionnalisation est un contrat écrit pouvant prendre la forme d'un CDD d'une durée égale à celle de la formation ou d'un CDI débutant par un dispositif de reconversion ou de promotion par alternance, dit aussi dispositif pro-A. **S'il peut être conclu à temps complet ou à temps partiel, le CDI ne peut en aucun cas inclure de clause de dédit-formation.** Mais il peut fixer une période d'essai !

Que vous souhaitiez conclure un CDD ou un CDI avec un alternant, vous devez utiliser le formulaire Cerfa n°12434*02, disponible avec sa notice sur :

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

A noter également que le contrat de professionnalisation doit :

- désigner un tuteur ;
- spécifier clairement les actions de professionnalisation envisagées ;
- être adressé à l'OPCO compétent dans les 5 jours suivant sa signature. Celui-ci peut l'annuler dans un délai de 20 jours, s'il estime qu'il n'est pas en conformité avec la réglementation en vigueur ou les conventions collectives.



Chapitre 2 :

Pas un mais deux types de contrats en alternance

B. Le contrat de professionnalisation

2. A qui s'adresse le contrat de professionnalisation ?

Le contrat de professionnalisation est destiné aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus ainsi qu'aux bénéficiaires :

- du RSA ;
- de l'AAH (Allocation aux Adultes Handicapés) ;
- de l'AAS (Allocation de Solidarité Spécifique).

Les personnes ayant conclu un CUI (Contrat Unique d'Insertion) peuvent également y accéder de même que les jeunes âgés de 16 à 25 ans ayant quitté le système scolaire sans qualification.

3. Temps de travail

Dans un contrat de professionnalisation, le temps de travail indiqué inclut le temps de formation, sachant que ce dernier doit :

- durer **au minimum 150 heures par an** ;
- sauf accord de branche spécifique, représenter 15 % à 25 % de la durée totale du CDD ou du dispositif pro-A pour un CDI.

Retenez aussi que le nombre d'heures de travail hebdomadaires de l'alternant ne peut pas excéder celui des autres salariés ni dépasser la durée quotidienne de travail maximale autorisée.

Chapitre 2 :

Pas un mais deux types de contrats en alternance

B. Le contrat de professionnalisation

4. Quelle est la durée du contrat de professionnalisation ?

La Loi instaure une durée de **6 à 12 mois**, aussi bien pour les contrats de professionnalisation à durée déterminée que pour le dispositif pro-A des CDI.

Il est toutefois possible de la prolonger dans certaines circonstances, notamment pour permettre au salarié en alternance d'obtenir une qualification complémentaire. Dans ce cas la durée du CDD peut être portée à 36 mois.

Pour le dispositif pro-A, la limite maximale est généralement fixée à 24 mois, notamment pour les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus inscrits depuis plus d'un an à Pôle emploi. Elle peut aussi être portée à 36 mois pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus sans diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, et n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire.

5. Qui prend en charge les actions de formation ?

Les actions de formation peuvent directement être assurées par votre entreprise si vous disposez d'un service dédié. Dans le cas contraire, elles seront effectuées par un organisme de formation agréé.

Bon à savoir : dans le cadre de sa formation, **le salarié en alternance peut être appelé à effectuer des stages dans une ou plusieurs autres entreprises**, afin d'expérimenter d'autres méthodes de travail ou d'utiliser des outils non disponibles chez son employeur « principal ». Une convention doit alors être signée par chaque entreprise d'accueil, l'employeur et le salarié : le temps passé chez elles ne doit pas dépasser la moitié du temps de formation inscrit au contrat de professionnalisation.

Chapitre 2 :

Pas un mais deux types de contrats en alternance

B. Le contrat de professionnalisation

6. Les avantages financiers et fiscaux

Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, **l'OPCO finance les actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement du salarié en alternance.** Il prend également en charge les éventuels frais liés au tutorat (ex. : formation du tuteur).

Un contrat de professionnalisation peut également permettre de bénéficier :

- de la réduction générale des cotisations patronales renforcée depuis le 1^{er} janvier 2019 ;
- d'une aide de l'Etat plafonnée à 2 000 € pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de plus de 45 ans n'ayant pas travaillé dans l'entreprise au cours des 6 derniers mois ;
- d'une aide de Pôle emploi plafonnée elle aussi à 2 000 € pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans et plus ;
- d'une aide à la conclusion du contrat en cas d'embauche d'un travailleur handicapé. Elle peut aller jusqu'à 4 000 €.





Chapitre 3

Des rythmes d'alternance très variables

Chapitre 3 :

Des rythmes d'alternance très variables

Normalement ce sont les CFA, écoles et autres organismes de formation qui fixent le rythme d'alternance en fonction du diplôme visé, du nombre d'heures de cours théoriques nécessaires, du secteur professionnel etc.

Pour chaque formation, leur objectif est de proposer le rythme idéal pour favoriser la montée en compétences de l'alternant et l'obtention de son diplôme.

Il existe ainsi de nombreux rythmes d'alternance différents comme, par exemple :

- 1 mois en entreprise / 1 mois en formation ;
- 1 semaine en entreprise / 1 semaine en formation ;
- 3 jours en entreprise / 2 jours en formation.
- 1 jours en entreprise / 4 jours en formation en ligne





Chapitre 4

L'alternant, un salarié à part entière ?

Chapitre 4 :

L'alternant, un salarié à part entière ?

A. Les droits des alternants

Pour tout contrat d'alternance, **votre entreprise s'engage à assurer une formation professionnelle pertinente par rapport au métier visé**. De plus, l'alternant dispose des mêmes droits et dispositions prévues par le Code du Travail, les conventions et les accords collectifs que les autres salariés, notamment en termes :

- de congés payés ;
- d'accidents du travail ;
- d'assurance maladie ;
- d'élection des représentants du personnel ;
- de congé maternité ou congé paternité...

De même, il bénéficie du suivi individuel renforcé s'il doit travailler sur un poste à risques ou simplement de la VIP (Visite d'Information et de Prévention) dans le cas contraire.

A noter : par rapport aux autres salariés, **le contrat d'apprentissage prévoit 5 jours de congés payés supplémentaires** dans le mois précédant les épreuves pour permettre à l'apprenti de se préparer.



Chapitre 4 :

L'alternant, un salarié à part entière ?

B. Focus sur la rémunération des alternants

Tickets restaurants, chèques loisirs ou encore mutuelle d'entreprise : **normalement, l'alternant bénéficie de tous les avantages prévus par la politique salariale**. Son travail donne également droit au versement d'un salaire en conformité avec les dispositions en vigueur.

1. Le cas du contrat d'apprentissage

La rémunération d'un apprenti dépend essentiellement de son âge et de son année de formation. Elle est calculée par rapport au SMIC mensuel (1 521,22 € en 2019) mais peut être majorée si les accords collectifs prévoient une rémunération minimale supérieure.

Rémunération brute minimale prévue par la Loi en 2019				
Année	16 -17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et +
1 ^{ère} année de la formation	410,73 € (27 % du SMIC)	654,12 € (43 % du SMIC)	806,24 € (53 % du SMIC)	100 % du SMIC (soit 1521,22 €) ou salaire le plus élevé entre le SMIC et le salaire minimum conventionnel
2 ^{nde} année	593,27 € (39 % du SMIC)	775,82 € (51 % du SMIC)	927,94 € (61 % du SMIC)	
3 ^{ème} année	836,67 € (55 % du SMIC)	1 019,22 € (67 % du SMIC)	1 186,55 € (78 % du SMIC)	

A noter que si le contrat d'apprentissage prévoit des avantages en nature, ils peuvent être déduits à hauteur de 75 % du salaire.

Chapitre 4 :

L'alternant, un salarié à part entière ?

B. Focus sur la rémunération des alternants

2. Le cas du contrat de professionnalisation

La Loi prévoit un salaire minimum brut majoré pour les alternants de moins de 26 ans déjà titulaire d'un diplôme égal ou supérieur au Bac.

Age de l'alternant	Salaire de base minimal Brut	Salaire majoré minimal Brut
- de 21 ans	836,67 € (55 % du SMIC)	988,80 € (65 % du SMIC)
21 ans à 25 ans	1064,86 € (70 % du SMIC)	1216,98 € (80 % du SMIC)
26 ans et plus	Le salaire ne peut pas être inférieur au SMIC, soit 1 521,22 € mensuels ou à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise.	Pas de majoration prévue.

Quant aux différents avantages en nature, ils peuvent, là encore, être déduits du salaire à hauteur de 75 % sauf disposition particulière inscrite au contrat de travail ou dans les conventions collectives.

Chapitre 4 :

L'alternant, un salarié à part entière ?

B. Focus sur la rémunération des alternants

3. Le cas des apprentis handicapés

Si le contrat d'apprentissage dure 4 ans, une majoration de 15 % s'applique sur le salaire de l'apprenti durant la dernière année.

BON A SAVOIR

Pour vous aider à évaluer la rémunération de votre salarié, le site alternance.emploi.gouv.fr met à votre disposition un [simulateur](#).

C. Les devoirs des alternants

Les alternants partagent non seulement les droits mais aussi les devoirs des autres salariés. Ils sont donc tenus de remplir au mieux les missions qui leur sont confiées et de respecter les règles de fonctionnement de l'entreprise. Ce qui inclut, entre autres, le respect :

- des horaires,
- des règles d'hygiène et de sécurité ;
- de la tenue de travail obligatoire etc.



Chapitre 5

Comment recruter un alternant ?

Chapitre 5 :

Comment recruter un alternant ?

A. Candidatures spontanées

De nombreux professionnels recherchant chaque année une entreprise où effectuer leur formation en alternance, vous pouvez très bien recevoir des candidatures spontanées.

CONSEIL

Pour optimiser ce canal d'acquisition, communiquez autour du fait que vous acceptez les contrats d'apprentissage et/ou de professionnalisation sur votre site d'entreprise et les médias sociaux.

B. Annonces d'emploi sur internet

Autre canal d'acquisition intéressant : les sites d'offres d'emploi. Pour recruter plus facilement, ciblez :

- les sites spécialisés dans le domaine qui vous intéresse. Par exemple, [jobibou.com](https://www.jobibou.com) permet de publier des annonces d'emploi de toutes sortes (ex. : offre d'alternance, stage, CDI « classique) dans les secteurs de la relation client, du développement commercial et du marketing ;
- les sites dédiés aux offres d'alternance au niveau national (exemples : [directalternance.com](https://www.directalternance.com) ou [franceapprentissage.fr](https://www.franceapprentissage.fr)) ou régional (exemples : [apprentissage-grandest.fr](https://www.apprentissage-grandest.fr) ou [centre-alternance.fr](https://www.centre-alternance.fr)).

Le site de Pôle emploi reste aussi une valeur sûre pour publier des offres d'alternance.

Chapitre 5 :

Comment recruter un alternant ?

C. Cooptation

Ne négligez pas votre réseau de collaborateurs et de clients pour recruter en alternance : l'un d'entre eux peut avoir le candidat parfait à vous proposer.

D. Contact direct avec les écoles et les organismes de formation

Enfin, vous pouvez également contacter avec les organismes de formation : ces derniers sont souvent à la recherche d'entreprises à recommander à leurs étudiants !





Chapitre 6

Comment intégrer l'alternant à l'équipe ?

Chapitre 6 :

Comment intégrer l'alternant à l'équipe ?

A. Une période d'essai comme les autres...

En CDD ou CDI, aussi bien en apprentissage qu'en professionnalisation, **l'alternant ou l'employeur peuvent rompre unilatéralement le contrat pendant la période d'essai.**

Sachant que celle-ci dure habituellement :

- 45 jours, consécutifs ou non, pour un contrat d'apprentissage ;
- 1 mois pour un CDD de professionnalisation de plus de 6 mois ;
- 2, 3 ou 4 mois pour les CDI de professionnalisation en fonction du niveau du poste (employé / agent de maîtrise / cadre).

L'idéal étant d'éviter la rupture du contrat, il est recommandé de déployer une stratégie pour faciliter l'intégration de l'alternant dès le jour de son arrivée dans l'entreprise.

B. Préparer l'arrivée de l'alternant

Il est conseillé d'anticiper son entrée dans l'entreprise en :

- choisissant soigneusement son tuteur ou son maître d'apprentissage. Au moins 2 années d'expérience professionnelle à un poste pertinent par rapport au métier visé sont demandées au tuteur de professionnalisation et au maître d'apprentissage, sous réserve que ce dernier ait un diplôme au moins équivalent à celui visé par l'apprenti. En absence de diplôme, le maître d'apprentissage doit avoir au moins 3 ans d'expérience.
- coachant sa future équipe pour qu'elle lui fasse bon accueil ;
- veillant à ce que son poste de travail soit propre et parfaitement opérationnel le jour de son arrivée. Assurez-vous par exemple que tous les logiciels utiles soient installés sur son ordinateur.

Chapitre 6 :

Comment intégrer l'alternant à l'équipe ?

C. Bien accueillir l'alternant

Comme pour tout nouveau salarié, il est recommandé de donner à l'alternant un livret d'accueil, de lui faire visiter l'entreprise et de le présenter à l'équipe le jour de son arrivée : cette tâche peut être dévolue à son tuteur ou maître d'apprentissage, pour instaurer immédiatement un climat de confiance et de coopération entre eux.

D. L'accompagnement de l'alternant tout au long de sa période d'apprentissage ou de professionnalisation

Enfin, pensez à faire régulièrement le point avec l'alternant pour vous assurer que sa formation pratique se déroule bien : les missions qui lui sont confiées l'aident-elles à progresser ? Est-ce qu'il communique facilement avec son tuteur et les autres membres de l'équipe ? Est-il libre de poser des questions quand il en a besoin ?





Chapitre 7

Hors période d'essai, quels sont les motifs de résiliation du contrat ?

Chapitre 7 :

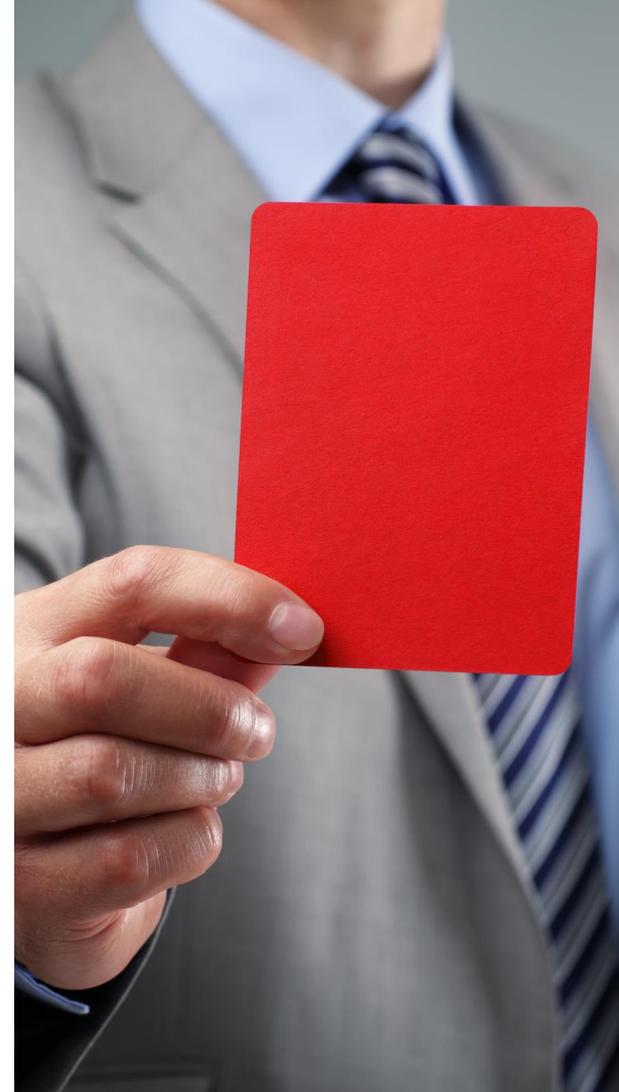
Hors période d'essai, quels sont les motifs de résiliation du contrat ?

A. Les motifs de résiliation, côté employeur

Au besoin, l'employeur peut demander à rompre le contrat en cas de force majeure (ex : liquidation judiciaire de l'entreprise) ou licencier l'alternant, avec préavis, pour :

- faute grave ;
- manquement répété aux obligations (ex. : refus d'exécuter ses missions et de suivre les instructions de son tuteur) ;
- inaptitude physique ou professionnelle de l'alternant à exercer le métier qu'il souhaitait préparer.

A noter que les motifs doivent toujours être crédibles et justifiés pour éviter un recours pour licenciement abusif avec demande de dommages et intérêts. De plus, même en cas de faute lourde, **l'apprenti a droit à l'indemnité compensatrice de congés payés**, équivalente au solde des congés acquis non pris.



Chapitre 7 :

Hors période d'essai, quels sont les motifs de résiliation du contrat ?

B. Côté alternant

Pour les contrats d'apprentissage conclus depuis le 1^{er} janvier 2019, l'apprenti peut demander à rompre le contrat en saisissant le médiateur et en respectant les délais prévus par le [décret n° 2018-1231 du 24 décembre 2018](#). Il doit ainsi prévenir l'employeur au minimum 5 jours calendaires après saisine du médiateur. Cette situation se présente notamment lorsque les missions effectuées n'ont aucun rapport avec le métier visé par l'apprenti...

La Loi autorise aussi la fin anticipée d'un contrat d'apprentissage si l'apprenti a obtenu son diplôme plus tôt que prévu : il doit cependant informer son employeur 2 mois avant son départ.

Quant à l'alternant en contrat de professionnalisation il peut :

- **poser sa démission durant un CDI**, sans justifications mais avec préavis. Cependant sa démission ne doit être ni abusive ni nuire à l'employeur ;
- **demander la rupture de son CDD s'il vient d'obtenir un CDI dans une autre entreprise**. S'il doit prévenir son employeur au moins 2 semaines avant son départ en lui fournissant un justificatif d'embauche, il n'est pas obligé d'obtenir son accord pour partir.

Chapitre 7 :

Hors période d'essai, quels sont les motifs de résiliation du contrat ?

C. Commun accord employeur / alternant

Cette forme de rupture pose rarement problème, aussi bien en contrat d'apprentissage qu'en contrat de professionnalisation, puisqu'elle émane des deux parties. Il reste tout de même plus prudent de consigner l'accord par écrit, avec signature de l'employeur et de l'alternant.

D. Cas de la suspension par la Direccte

La Direccte est autorisée à suspendre voire à mettre un terme définitif à un contrat d'apprentissage en cas de mise en danger de l'apprenti (ex. : installations non conformes, insalubres), d'harcèlement sexuel ou moral, de violence physique, de discrimination... A noter que **la rémunération de l'apprenti est maintenue durant la suspension.**





Chapitre 8

Les différentes issues possibles
d'une formation en alternance

Chapitre 8 :

Les différentes issues possibles d'une formation en alternance

A. Cas n°1 : l'alternant n'a pas obtenu son diplôme

Que l'alternant ait échoué à l'examen, qu'il y ait eu une défaillance du côté de l'organisme de formation ou que sa formation ait été interrompue par une grossesse, une maladie ou encore un accident, vous pouvez, d'un commun accord, **prolonger son CDD d'apprentissage d'un an maximum ou renouveler 1 fois son CDD de professionnalisation.**

B. Cas n°2 : l'alternant a obtenu son diplôme mais souhaite se spécialiser

Là encore vous pouvez, si vous le souhaitez, **prolonger le CDD d'apprentissage d'un an maximum ou renouveler 1 fois le CDD de professionnalisation** pour permettre à l'alternant de préparer une qualification complémentaire ou supérieure.



Chapitre 8 :

Les différentes issues possibles d'une formation en alternance

C. Cas n°3 : l'alternant a complètement achevé sa formation

Dans cette situation, un contrat d'alternance en CDI se poursuit généralement comme un CDI classique. La question se pose plutôt en cas de contrat d'alternance conclu en CDD car, **légalement, rien n'oblige l'employeur et le salarié à poursuivre leur collaboration**. Mais dans les faits, les deux parties ont intérêt à continuer de travailler ensemble si tout s'est bien passé durant la formation !

A noter également :

- à la fin de son contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, **vous pouvez aussi bien proposer un CDI qu'un CDD à l'ex-alternant**. Mais vous devez avoir des motifs valables pour lui proposer plutôt un CDD, conformément à l'article L. 1242-2 du Code du Travail (accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, remplacement d'un salarié absent, emploi saisonnier) ;
- **normalement le contrat ne peut pas prévoir de nouvelle période d'essai**, sauf circonstances particulières (ex. : vous proposez au salarié un autre poste que celui occupé durant sa formation) ;
- **la durée de la période d'apprentissage ou du dispositif pro-A compte dans l'ancienneté du salarié et le calcul de sa rémunération.**



Chapitre 9

Les réponses aux principales questions
que vous vous posez sur l'alternance

Chapitre 9 :

Les réponses
aux principales
questions
que vous vous
posez sur
l'alternance

1. Mon entreprise a-t-elle le droit d'accueillir un alternant ?

Peu importe vos effectifs : tant que votre entreprise appartient au secteur privé, elle a le droit d'embaucher un ou plusieurs alternants via un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, sous réserve de pouvoir les former correctement.

A ce titre, retenez que :

- 1 maître d'apprentissage ne peut encadrer que 2 apprentis en même temps ;
- 1 tuteur de professionnalisation salarié ne peut encadrer que 3 alternants en même temps. La limite est fixée à 2 alternants lorsque l'employeur exerce lui-même la fonction de tuteur.

2. Quel est l'âge des alternants ?

Si on pense encore que l'alternance est réservée aux jeunes de 16-25 ans, la réalité est toute autre. En effet, vous pouvez désormais embaucher un apprenti de 30 ans (ou même nettement plus âgé s'il est handicapé) ou encore un demandeur d'emploi de plus de 45 ans à l'aide d'un contrat de professionnalisation par exemple.



Chapitre 9 :

Les réponses
aux principales
questions
que vous vous
posez sur
l'alternance

3. L'alternance est-elle réservée aux métiers manuels ?

Pas du tout, même si cette idée reçue a « la vie dure » ! En pratique, il est tout à fait possible de viser un diplôme ou une qualification professionnelle dans le domaine du commerce, de l'informatique, du marketing ou encore de la communication digitale via une formation en alternance.

4. Les diplômes et qualifications obtenus ont-ils la même valeur que ceux reçus à la fin d'un parcours classique ?

Oui : sur le plan légal, ils ont exactement la même valeur.

5. Quelles différences entre contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation ?

Retenez surtout que :

- le contrat d'apprentissage permet essentiellement aux moins de 30 ans d'obtenir un diplôme alors que le contrat de professionnalisation s'adresse en premier lieu aux publics éloignés de l'emploi souhaitant obtenir une qualification professionnelle reconnue ;
- ces contrats d'alternance ont des modalités, des durées et des avantages financiers différents.

Pour bien choisir entre les deux, vous devez prendre soigneusement en compte les besoins actuels et futurs de votre entreprise !

Chapitre 9 :

Les réponses
aux principales
questions
que vous vous
posez sur
l'alternance

6. Quel est le statut de l'alternant ?

Au sein de votre entreprise, l'alternant aura un statut de salarié à part entière : ce n'est pas un « simple » stagiaire. Cela implique qu'il a les mêmes droits et devoirs que les autres salariés, à quelques nuances près : une réglementation spéciale s'applique notamment aux apprentis de moins de 18 ans.

7. Combien ça coûte de recruter un alternant ?

Question délicate car le coût d'un recrutement en alternance dépend de nombreux facteurs dont :

- le salaire minimum fixé par la loi. Celui-ci dépend notamment du type de contrat et de l'âge de l'alternant mais d'autres variables entrent aussi en ligne de compte ;
- les éventuelles aides financières et réductions de cotisation auxquelles votre entreprise peut prétendre selon la situation.

8. Puis-je licencier l'alternant si les choses se passent mal ?

Oui, la Loi autorise les licenciements dans certaines situations précises, notamment en cas d'abandon de poste. Cependant, les motifs doivent toujours pouvoir être prouvés ou gare aux sanctions pour licenciement abusif !

9. Suis-je obligé(e) de recruter l'alternant à la fin de son contrat ?

Non, absolument pas ! Mais il s'agit souvent d'une option intéressante, aussi bien pour votre entreprise que pour lui car vous avez investi du temps et de l'argent dans sa formation.