Ecrit par Echo du Mardi le 25 septembre 2024

Alternance : Comment (encore) en profiter?



Plus de 852 000 nouveaux contrats d'apprentissage ont été signés en 2023, selon les données du ministère du Travail. Un rapport commandé par le gouvernement pourrait faire disparaître en 2025 une partie du dispositif. L'occasion de redonner toutes les règles qui l'encadrent avec Margaux Berbey, juriste aux Editions Tissot spécialisée en droit social. Quelles sont les aides pour continuer à le mettre en place ? Comment est-il rémunéré ? Comment le rompre ?

Quelles aides pour avoir recours à l'alternance ?
L'alternance recouvre deux types de contrats : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail par lequel l'employeur s'engage à assurer à l'apprenti une formation professionnelle, dispensée pour partie dans l'entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis (CFA) ou section d'apprentissage.

Une aide de 6 000 euros maximum pour la première année du contrat est accordée sous conditions :

Ecrit par Echo du Mardi le 25 septembre 2024

● le contrat a été conclu entre le 1er janvier 2023 et le 31 décembre 2024 ;
● l'alternant prépare un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inférieur ou égal au niveau 7 (BAC+5) du cadre national des certifications professionnelles (master, diplôme d'ingénieur, etc.) ;
● les entreprises de plus de 250 salariés doivent atteindre au moins 5 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans l'effectif salarié total annuel au 31 décembre 2024 ; ou atteindre au moins 3 % d'alternants et avoir connu une progression de 10 % d'alternants au 31 décembre 2024, par rapport au 31 décembre 2023.

Le versement de l'aide est automatique, dès que l'embauche d'un apprenti est déclarée à l'OPCO (opérateur de compétences), que le contrat est enregistré et que vous envoyez mensuellement votre DSN.

Attention : l'aide exceptionnelle aux contrats de professionnalisation est supprimée pour les contrats conclus depuis le 1er mai 2024 !

Quelle rémunération pour les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation ?
La rémunération minimale des apprentis est fixée en pourcentage du SMIC en fonction de leur âge, sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables :

● Moins de 18 ans : 27% du SMIC la 1ère année, 39% la 2ème année et 55% la 3ème année,
● De 18 à 20 ans : 43% du SMIC la 1ère année, 51% la 2ème année et 67% la 3ème année,
● De 21 à 25 ans : 53% du SMIC la 1ère année, 61% la 2ème année et 78% la 3ème année (s'il est supérieur au SMIC, le pourcentage à prendre en compte est celui du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la première année d'exécution du contrat),
● Au-delà de 26 ans : 100 % du SMIC ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée de l'exécution du contrat d'apprentissage.

La rémunération minimale des salariés en contrat de professionnalisation est fixée en pourcentage du SMIC en fonction de leur âge et de leur qualification par rapport au bac professionnel :

● De 16 à 20 ans révolus : 55% du SMIC pour une qualification inférieure au bac professionnel ou à un titre ou diplôme professionnel de niveau IV, 65% pour une qualification supérieure,
● De 21 à 25 ans révolus : 70% du SMIC pour une qualification inférieure au bac professionnel, 80% pour une qualification supérieure,
● Au-delà de 26 ans : Rémunération au moins égale au SMIC et ne pouvant être inférieure à 85 % du salaire minimum conventionnel applicable à l'emploi occupé.

Comment rompre un contrat d'apprentissage ?
1. Pendant les 45 premiers jours de formation pratique en entreprise, la résiliation du contrat est possible par l'employeur comme par l'apprenti, sans préavis et sans avoir à en justifier les raisons, par l'envoi d'un courrier à l'autre partie pour notifier la résiliation.

2. Après la période probatoire, la rupture du contrat d'apprentissage reste possible mais plus limitée.

Ecrit par Echo du Mardi le 25 septembre 2024

L'employeur peut rompre le contrat d'apprentissage dans les situations suivantes :

● faute grave de l'apprenti ;
● force majeure ;
● inaptitude de l'apprenti constatée par la médecine du travail (sans nécessité de rechercher un reclassement) ;
● en cas d'exclusion de l'apprenti de son centre de formation.

Dans ce cas, il doit procéder à un licenciement de l'apprenti pour motif personnel.

L'apprenti peut rompre son contrat, en respectant un préavis, pour les motifs suivants :

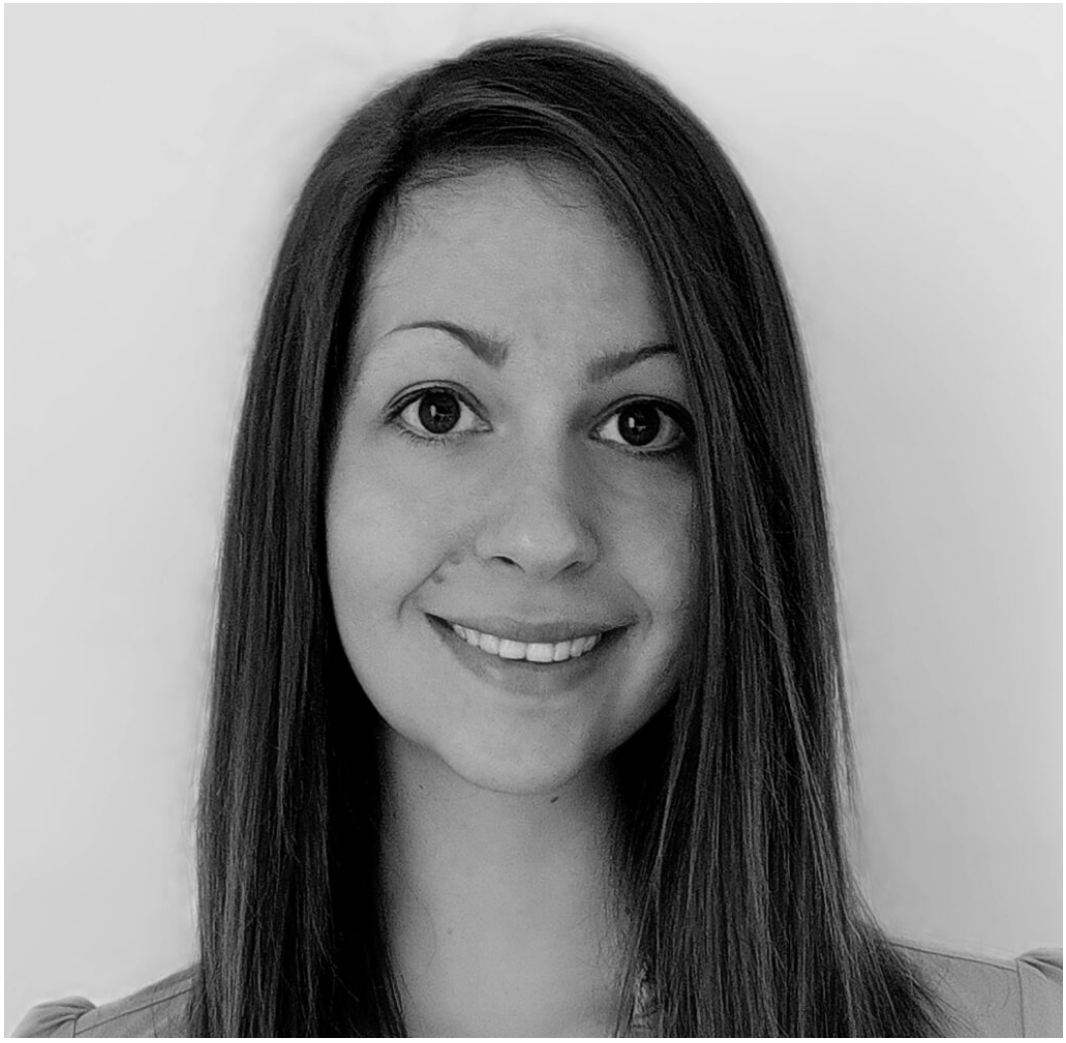
● démission ;
● en cas d'obtention du diplôme avant la date de fin prévue dans le contrat d'apprentissage.

En cas de démission, l'apprenti doit saisir le médiateur avant la rupture du contrat pour chercher une éventuelle solution et régler les litiges. L'apprenti doit attendre 5 jours calendaires après la saisine du médiateur avant de notifier à l'employeur sa décision de rompre le contrat d'apprentissage. Il doit ensuite respecter un délai de préavis de 7 jours calendaires.

3. L'employeur et l'apprenti peuvent rompre le contrat d'apprentissage d'un commun accord. Dans ce cas, l'employeur et l'apprenti doivent formaliser leur accord dans un écrit daté et signé.

Quelles en sont les conséquences ?
L'apprenti doit percevoir une indemnité compensatrice de congés payés, s'il n'a pas pu tous les prendre.

Ecrit par Echo du Mardi le 25 septembre 2024



Margaux Berbey, juriste aux Editions Tissot.Crédit : Editions Tissot/DR

L.G.