

Droit du travail - Transcription vidéo - L'alternance

Ce cours vous est proposé par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférence, Université de Bourgogne et Jean-Michel DORLET, juriste chargé d'enseignement, Université de Bourgogne et par AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.

Jean-Michel Dorlet

Cette séquence nous permettra d'aborder la mise en place de formations alternées avec la conclusion de contrats d'apprentissage ou de professionnalisation.

Mais d'abord, pourquoi raccrocher ces contrats à la formation professionnelle continue ? La formation tout au long de la vie recouvre la formation initiale dont l'apprentissage et les formations ultérieures destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent. Ces formations ultérieures constituent la formation professionnelle continue et celle-ci peut s'adresser aux jeunes entrant sur le marché du travail avec les contrats de professionnalisation.

Revenons aussi sur le caractère qualifiant que peut revêtir la formation professionnelle continue

La qualification peut se comprendre comme une reconnaissance sociale de la maîtrise des savoirs et des compétences nécessaires à la tenue d'un poste de travail ou comme la capacité individuelle opératoire à occuper un poste de travail.

C'est la première acceptation qui est retenue ici.

Revenons aussi sur le caractère qualifiant que peut revêtir la formation professionnelle continue.

La qualification peut se comprendre comme une reconnaissance sociale de la maîtrise des savoirs et des compétences nécessaires à la tenue d'un poste de travail ou également comme la capacité individuelle opératoire à occuper un poste de travail. C'est la première acceptation qui est retenue ici. La qualification acquise peut être positionnée sur une échelle de niveau ou selon les emplois susceptibles d'être occupés, comme des emplois de cadre par exemple.

Les niveaux de qualification sont définis dans le cadre national des certifications. Dans ce tableau, la colonne de gauche mentionne leur nouvelle numérotation celle de droite, l'ancienne en chiffres romains. Ainsi, l'ancien niveau cinq devient le niveau trois.

La certification professionnelle atteste une qualification et permet une validation des compétences et des connaissances acquises et nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles. Elle se compose d'un référentiel d'activité, d'un référentiel de compétences notamment professionnel ou transversal, et d'un référentiel de certification pour l'évaluation des acquis.

Il existe quatre voies pour y parvenir : la formation initiale, l'apprentissage, la formation continue et la validation des acquis de l'expérience.

Les certifications professionnelles font l'objet d'un recensement dans le cadre du Répertoire national des certifications professionnelles ou RNCP. Le diplôme est une certification spécifique. Il reconnaît un niveau de capacité vérifié et ouvre des droits de

poursuite d'études, d'accès aux concours. Il est délivré par une autorité compétente sous contrôle de l'État. Un diplôme d'État ou national est une certification ministérielle. La collation des grades est un monopole d'État.

Un titre professionnel est une certification professionnelle délivrée par le ministère chargé du Travail et de l'Emploi.

Enfin, le CQP, le certificat de qualification professionnelle atteste de la maîtrise de compétences liées à une qualification reconnue par une branche professionnelle.

Commençons par les contrats de professionnalisation.

Les contrats en alternance ont été créés en 83 et ont été refondus dans un contrat unique : le contrat de professionnalisation, 20 ans après.

Qu'est-ce que ce contrat de travail, le contrat de professionnalisation ?

Il vise à faire acquérir à son bénéficiaire une qualification et à favoriser son insertion ou sa réinsertion professionnelle en occupant un emploi en relation avec cet objectif. Il s'agit bien d'acquérir une qualification enregistrée au RNCP ou reconnue dans les classifications d'une convention de branche ouvrant droit encore à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

Il vise l'ensemble des jeunes de 16 à 25 ans sans distinction de niveau. Les partenaires sociaux ont néanmoins précisé qu'il devait s'agir de jeunes sans qualification professionnelle. Il est également ouvert aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, sans condition d'inscription comme demandeurs d'emploi.

Le contrat de professionnalisation est soit un contrat à durée déterminée avec des dispositions particulières soit un contrat à durée indéterminée. S'il s'agit d'un CDD, il doit assurer un complément de formation professionnelle par la réalisation d'une action de professionnalisation. S'il s'agit d'un CDI, le contrat de travail débute par cette action de professionnalisation, puis se poursuit classiquement.

Le contrat de professionnalisation fait l'objet d'un dépôt à l'opérateur de compétences dans les cinq jours de sa conclusion. Celui-ci se prononce sur la prise en charge dans les 20 jours de la réception du contrat.

L'employeur s'oblige à assurer une formation d'acquisition d'une qualification professionnelle et à fournir un emploi en relation avec cet objectif.

L'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés le sont aux titulaires d'un contrat de professionnalisation, du moins dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation. Les contrats de professionnalisation sous CDD ne peuvent être rompus, sauf accord des parties, que pour faute grave, force majeure ou à l'initiative du salarié après préavis, en cas d'embauche en CDD. Il n'y a alors pas d'indemnités de fin de contrat.

Le salaire du titulaire d'un contrat de professionnalisation est déterminé en fonction de son âge et de son niveau de formation. Il ne peut être inférieur à 55 % du SMIC pour les moins de 21 ans, à 70 % du SMIC jusqu'à 25 ans. Ces taux sont majorés de dix points si le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle du baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplômes à finalité de même niveau. Pour les salariés de 26 ans et plus, le SMIC doit être respecté et le salaire doit être au moins de 85 % du salaire minimum conventionnel.

L'action de professionnalisation comprend un positionnement, des enseignements généraux professionnels et technologiques, un accompagnement et des évaluations. Tout cela est mis en œuvre par un organisme de formation ou une entreprise dotée d'un service de formation.

Le mode d'acquisition de cette qualification est l'alternance avec d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques, d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

L'action de professionnalisation est d'une durée minimale de 6 à 12 mois, sauf dérogation. Toujours sauf dérogation, son volume horaire est d'au moins 15 % et d'au plus 25 % de la

durée du contrat ou de la période de professionnalisation. Mais elle ne peut jamais être inférieure, cette durée, à 150 heures.

Pour chaque contrat de professionnalisation, un tuteur doit être désigné parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Il a pour mission d'accueillir, d'informer, de guider le bénéficiaire du contrat. Il organise l'activité dans l'entreprise et contribue à l'acquisition des savoir-faire professionnels. Enfin, il assure la liaison avec l'organisme de formation et participe à l'évaluation du suivi de la formation. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Sa formation et ses cours peuvent être pris en charge par un opérateur de compétences.

Passons maintenant aux contrats d'apprentissage qui datent de la loi Astier de 1919. Ils relèvent de la formation initiale.

L'apprentissage a été régulièrement réformé dernièrement encore par la loi du 5 septembre 2018. Avec elle, les branches professionnelles ont désormais la charge du pilotage et du développement du système d'apprentissage. Les opérateurs de compétences, ou OPCO, concluent des conventions d'objectifs et de moyens en agissant pour le compte de leurs branches adhérentes.

La taxe d'apprentissage a été simplifiée. C'est aux OPCO que revient le mécanisme de prise en charge qui a été profondément revu pour un financement au contrat. Les centres de formation d'apprentis ne sont plus financés par une subvention d'équilibre. La création d'un CFA n'est plus soumise à la conclusion d'une convention préalable avec la Région. L'Inspection de l'apprentissage a été abrogée. Enfin, il a été mis fin au recours obligatoire au Conseil des prud'hommes pour prononcer la rupture du contrat d'apprentissage par résiliation judiciaire.

Et l'apprenti peut désormais rompre le contrat de sa propre initiative.

Qu'est-ce que le contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage vise à faire acquérir à son bénéficiaire une qualification professionnelle. Il s'agit d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, mais pas un certificat de qualification professionnelle.

L'apprentissage s'exerce principalement dans le secteur privé, mais il a été ouvert selon des modalités spécifiques au secteur public.

Les apprentis doivent avoir satisfait à l'obligation scolaire. Il s'agit désormais de personnes de 16 à 29 ans révolus à l'engagement du contrat. Par ailleurs, l'apprentissage est ouvert aux jeunes âgés d'au moins 15 ans et ayant effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire. Ils sont alors sous statut scolaire. Le choix du CFA et l'inscription au CFA incombent à l'employeur. C'est normalement lui qui assure la formation pratique de l'apprenti et veille à ce que la formation dispensée au CFA soit suivie et les épreuves du diplôme passées.

L'apprenti fait l'objet d'une embauche sous la forme d'un contrat de travail particulier, généralement à durée limitée et sous forme écrite. La durée du contrat varie entre six mois et trois ans et correspond à la durée du cycle de formation. Celle-ci peut être adaptée par convention tripartite. Une déclaration doit être réalisée par l'employeur, attestant que les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage sont prises et il apporte toutes garanties d'une formation satisfaisante. Le dépôt à l'OPCO se fait dans les cinq jours de la conclusion du contrat et la prise en charge est prononcée par celui-ci dans les 20 jours suivants.

L'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés le sont aux titulaires d'un contrat d'apprentissage dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation. Dans l'entreprise, son travail doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat. Son temps de travail comprend les temps d'enseignement en CFA. Les apprentis de moins de 18 ans suivent les dispositions spécifiques réservées aux mineurs. Par exemple, pas plus de 8 h de travail par

jour, pas de travail nocturne ou dominical, 12 h de repos quotidien, un repos hebdomadaire de deux jours consécutifs.

Le salaire du titulaire d'un contrat d'apprentissage est déterminé en pourcentage du SMIC. Son montant varie en fonction de l'âge et de la progression dans le cycle de formation. Pour les apprentis d'au moins 26 ans, la rémunération ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé.

Il peut y avoir rupture du contrat d'apprentissage dans les 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise, sans motif ni procédure. Il s'agit non d'une période d'essai, mais d'une période de consolidation du contrat. Le contrat d'apprentissage peut ensuite être rompu par accord des parties à tout moment, sous la forme d'un licenciement pour force majeure, faute grave de l'apprenti, inaptitude constatée par le médecin du travail sans reclassement obligatoire et sous réserve du respect d'une période de préavis. Et après l'échec d'une tentative de médiation, l'apprenti peut également rompre, par exemple, pour un manquement grave à l'employeur. La procédure est alors le licenciement pour motif personnel.

La formation par apprentissage est une formation par alternance. La formation pratique réalisée en entreprise prime. Elle consiste en l'exercice encadré d'une ou plusieurs activités professionnelles en lien direct avec la qualification préparée.

Les tâches confiées ou les postes occupés doit permettre d'exécuter des opérations ou des travaux conformes à une progression annuelle.

Les actions de formation par apprentissage sont des enseignements en centre de formation d'apprentis les CFA ou sections d'apprentissage choisis par l'employeur. Elles permettent de dispenser une formation générale associée à une formation technologique et pratique qui complète la formation reçue en entreprise et s'articule avec elle.

Dans l'apprentissage, la fonction de tuteur est assurée par un maître d'apprentissage majeur volontaire et offrant toutes garanties de moralité. Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé en liaison avec le CFA. Si la branche ne définit pas les compétences professionnelles dont il doit justifier il peut être titulaire du diplôme ou du titre préparé ou justifier d'au moins une année d'activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée. Il doit être formé et disposer d'un temps suffisant pour effectuer sa mission sur son temps de travail.

Le centre de formation par apprentissage est devenu une catégorie d'organismes de formation désormais affranchie de toute convention de création avec le Conseil régional. Son rôle principal est de dispenser la formation qui complète celle reçue en entreprise et s'articule avec elle. Il assure leur cohérence et organise la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage. Le CFA peut conclure une convention avec des établissements d'enseignement, des organismes de formation ou des entreprises. Des établissements d'enseignement peuvent également convenir avec le CFA de dispenser les enseignements au sein d'une unité de formation par apprentissage.

Pour finir, abordons rapidement les prises en charge et les incitations liées à ces contrats. Tout d'abord, quelles sont les prises en charge ?

On doit préciser tout d'abord que la formation doit être gratuite pour les bénéficiaires.

La prise en charge s'effectue selon un niveau de prise en charge. L'opérateur de compétence attribue à l'entreprise un montant forfaitaire global, ce fameux niveau de prise en charge qui est fixé conventionnellement. À défaut, il est fixé par décret. Pour les contrats de professionnalisation, il est de 9,15 € de l'heure, voire 15 € pour certains publics. Pour les contrats d'apprentissage, une base forfaitaire annuelle est versée selon le diplôme ou le titre à finalité professionnelle préparé. L'opérateur de compétence assure la prise en charge de ces frais, également les frais annexes. Il peut également prendre en charge la formation des tuteurs et les coûts liés à l'exercice des fonctions de tutorat.

Faisons le point sur les exonérations et les aides forfaitaires attribuées.

Dans ces deux contrats de professionnalisation et d'apprentissage, sont applicables les mesures de réduction générale de cotisations sociales prévues par la loi dite Fillon, dès lors que la rémunération est inférieure à 1,6 fois le SMIC. Par ailleurs, pour les contrats d'apprentissage, il y a exonération de la totalité des cotisations salariales d'origine légale et conventionnels à hauteur de 79 % du SMIC.

Quelles aides ?

Pour un contrat de professionnalisation est attribuée une aide forfaitaire d'au plus 2 000 € pour les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, 4 000 € s'ils ont 45 ans et plus, également jusqu'à 4 000 € pour des personnes en situation de handicap.

Dans un contrat d'apprentissage est attribuée une aide forfaitaire unique annuelle qui évolue dans le temps : 4 125 € la première année, 2 000 € la seconde, 1 200 la troisième.

Merci pour votre attention.

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – L’alternance, Cécile CASEAU-ROCHE, Jean-Michel DORLET, AUNEGe (<http://aunege.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un