

Embaucher un alternant : démarches et modalités

L'alternance est accessible sous deux types de contrats : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation qui répondent tous deux au même objectif de montée en compétences du salariés combinant travail en entreprise et formation théorique en centre de formation.

Avant de conclure l'un de ces contrats, renseignez-vous sur les règles applicables (Code du travail : articles L 6211-1 à 6244-1, L6313-6 et D 6222-1 à R 6261-14 et les articles L 6325-1 à 24, L 6332-14 à 17 et D

6325-1 à 32) au contrat ainsi que les dispositions particulières prévues dans la convention collective ou l'accord spécifique appliqué dans votre entreprise.

En effet, des minimas de rémunération plus élevés ainsi que des règles plus restrictives applicables au maître d'apprentissage peuvent être prévus.

N'hésitez pas à vous rapprocher de votre conseil, de votre opérateur de compétence ou de la DREETS.

Le contrat d'apprentissage

« Nous vous invitons à vous appuyer sur les compétences du CFA EC 53 pour vous accompagner dans le recrutement de votre apprenti (validation du projet du jeune et du diplôme à préparer, constructions d'un parcours de formation individualisé, contractualisation du Cerfa et de la convention de formation... »

Caractéristiques du contrat

Le contrat d'apprentissage peut être conclu à durée déterminée ou à durée indéterminée avec une période d'apprentissage. Le CDD ou la période d'apprentissage (en cas de CDI) a une durée de 6 mois à 3 ans (4 ans pour les apprentis reconnus handicapés), selon la profession et le niveau de qualification préparé.

Dans cette limite, et sous réserve des exigences du certificateur, la durée du contrat peut être prolongée (par exemple après un échec à l'examen ou une suspension involontaire du contrat) ou réduite pour tenir compte du niveau initial de l'apprenti ou des compétences acquises lors d'une mobilité à l'étranger ou d'autres activités (réserve opérationnelle, service civique, volontariat militaire ou sapeur-pompier), par une simple convention (établie selon un modèle-type) annexée au contrat et signée l'employeur, l'apprenti et le CFA, après évaluation par ce dernier des compétences de l'apprenti. Cette convention doit comporter la dénomination des signataires, le diplôme visé, l'aménagement de la durée et sa justification. Elle n'est pas nécessaire pour adapter la durée d'un contrat après l'échec à un examen, ou si la formation a préalablement débuté au CFA ou si elle s'est poursuivie après la rupture d'un contrat initial, ou pour une personne handicapée ou un sportif de haut niveau.

Période d'essai jusqu'au 45ème jour de présence en entreprise.

Les contrats peuvent être conclus tout au long de l'année. Les dates de début de la formation pratique chez l'employeur et de la formation en CFA ne peuvent pas être postérieures de plus de 3 mois au début d'exécution du contrat.

La date de début de formation au CFA doit être mentionnée au contrat.

Les jeunes sans employeur peuvent cependant débuter leur formation au CFA durant 3 mois maximum en tant que stagiaire de la formation professionnelle. Cette durée est de 6 mois maxi après une rupture du contrat afin de poursuivre une formation engagée.

Des contrats successifs peuvent être signés pour obtenir des qualifications différentes.

Possibilité de suspendre un CDI pour faire un contrat d'apprentissage chez le même employeur.

Public concerné

Les jeunes de 16 à 29 ans révolus et les jeunes de 15 ans qui ont achevé la scolarité du 1er cycle secondaire.

Les jeunes de 14 ans, qui auront 15 ans entre la rentrée scolaire et le 31 décembre, peuvent commencer leur apprentissage sous statut scolaire (avant de pouvoir signer un contrat d'apprentissage), s'ils ont achevé la scolarité du 1er cycle secondaire.

Les personnes handicapées, les créateurs/repreneurs d'entreprise et les sportifs de haut niveau : sans condition d'âge.

Jusqu'à 34 ans révolus pour conclure un 2nd contrat dans les 12 mois suivant la fin d'un 1er contrat, pour préparer un niveau supérieur, ou après la rupture involontaire d'un contrat initial ou suite à une inaptitude physique et temporaire.

Contacts et renseignements

Notre équipe reste à votre disposition pour vous accompagner dans vos démarches, n'hésitez pas à prendre contact avec nous.

Christine GALLI
Directrice du CFA
☎ 06 70 96 56 09
@ christine.galli@lh53.eu

Jade BEAUCIEL
Assistante administrative
☎ 02 43 59 70 44
@ jade.beauciel@lh53.eu

Claude HUBERT
Responsable des relations professionnelles
Mobilités nationales et internationales
☎ 02 43 26 17 18 / 07 62 73 53 57
@ claud.hubert@lh53.eu

Carole HOUZELLE
Référente Handicap
☎ 02 43 26 17 18
@ carole.houzelle@lh53.eu

Ensemble pour réussir votre recrutement !



Embaucher un alternant : démarches et modalités (suite)

Rémunération minimum

La rémunération est calculée en % du SMIC (ou du salaire minimum conventionnel s'il est plus favorable pour les 21 ans et plus) :

L'apprenti préparant une licence professionnelle en 1 an bénéficie d'une rémunération correspondant à une 2e année de contrat.

S'il s'agit d'un nouveau contrat avec un employeur différent, la rémunération doit être au moins égale à la rémunération minimale due pour la dernière année du précédent contrat.

Lorsque la durée du contrat est réduite pour préparer une formation complémentaire de même niveau que la qualification acquise (ex : CAP Connexe), on applique une majoration de 15 points aux pourcentages de la dernière année précédente.

Dans les autres cas où la durée du contrat est inférieure à celle de la formation, la rémunération est calculée comme si l'apprenti avait accompli une durée d'apprentissage égale à cette formation.

Lorsque la durée du contrat est supérieure à celle de la formation, compte tenu du niveau de l'apprenti, celui-ci conserve durant la prolongation de son contrat le salaire minimum qu'il avait avant celle-ci.

Redoublement : La rémunération est celle de la dernière année précédent l'échec à l'examen.

Situation	16 à 17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
1 ^{re} année	27% du Smic, soit 486,49 €	43% du Smic, soit 774,77 €	Salaire le + élevé entre 53% du Smic, soit 954,95 € et 53% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	100% du Smic Salaire le + élevé entre le Smic (1 801,80 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.
2 ^e année	39% du Smic, soit 702,70 €	51% du Smic, soit 918,92 €	Salaire le + élevé entre 61% du Smic, soit 1 099,10 € et 61% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	100% du Smic Salaire le + élevé entre le Smic (1 801,80 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.
3 ^e année	55% du Smic, soit 990,99 €	67% du Smic, soit 1 207,21 €	Salaire le + élevé entre 78% du Smic, soit 1 405,40 € et 78% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	100% du Smic Salaire le + élevé entre le Smic (1 801,80 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.

Cotisations

Les montants des exonérations diffèrent selon la date de conclusion du contrat d'apprentissage :

Contrat conclu depuis le 1er mars 2025

Sur le plan fiscal, l'apprenti bénéficie de 3 avantages principaux :

- Salaire de l'apprenti exonéré de cotisations salariales dans la limite de 50 % du Smic : Smic : Salaire minimum interprofessionnel de croissance soit (900,90 €). La part du salaire mensuel brut de l'apprenti qui dépasse ce montant reste soumise à cotisations.
- Salaire exonéré de CSG et de CRDS dans la limite de 50 % du Smic : Smic : Salaire minimum interprofessionnel de croissance soit (900,90 €). La part du salaire mensuel brut de l'apprenti qui dépasse ce montant est soumise à la CSG et à la CRDS.
- Salaire exonéré de l'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du Smic.

Formation

Durée minimum de formation au CFA : 25 % de la durée du contrat. Les organismes certificateurs peuvent fixer des règles complémentaires. Par exemple, hors cas de réduction de la durée du contrat, au moins 800 h au CFA pour préparer un CAP, 1850 h pour un Bac pro, 1350 h pour un BTS, 400 h pour un certificat de spécialisation agricole.

La formation peut être organisée en tout ou partie à distance.

Le reste du temps se déroule en entreprise, sous la responsabilité du maître d'apprentissage. Celui-ci confie au jeune des tâches ou des postes permettant d'effectuer des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord avec le CFA.

Hors temps de travail, et en accord avec le CFA, l'apprenti peut suivre des modules de formation complémentaires.

Le CFA doit organiser dans les 2 premiers mois un entretien d'évaluation avec l'employeur, le jeune, le tuteur et un formateur pour adapter si nécessaire la formation. Possibilité d'avenant au contrat au terme de la 1ère année d'un bac pro pour se réorienter vers un CAP, CAPA ou BPA.

Les apprentis dont le contrat a été rompu (sans qu'ils soient à l'initiative de cette rupture), peuvent poursuivre leur formation au CFA pendant une durée maximale de 6 mois sous statut de stagiaire de la formation professionnelle non rémunéré (protection sociale assurée). Ils sont alors accompagnés dans leur recherche d'employeur.

Procédures

Au plus tard dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution d'un contrat d'apprentissage, l'employeur doit transmettre à l'OPCO ce contrat, accompagné de la convention de formation avec le CFA (et, le cas échéant, de la convention tripartite en cas de durée aménagée).

Compte tenu des niveaux de prise en charge applicables, l'OPCO statue sur la prise en charge financière de la formation au CFA dans un délai de 20 jours à compter de la réception de l'ensemble de ces documents. A défaut de décision, cette prise en charge est considérée comme refusée.

Le financement de l'OPCO est versé au CFA qui peut négocier avec l'employeur si la prise en charge de l'OPCO et l'éventuel financement de la Région ne couvrent pas la totalité du coût de la formation.

En cas d'accord sur sa prise en charge, l'OPCO assure le dépôt du contrat, par voie dématérialisée.

Toute modification d'un élément essentiel du contrat doit faire l'objet d'un avenant transmis à l'OPCO qui statuera soit sur la prise en charge financière, s'il l'avait refusée initialement, soit sur le maintien de cette prise en charge.

Si le contrat est rompu avant son terme, l'employeur doit le notifier à l'OPCO sans délai la rupture. Si l'apprenti veut rompre son contrat après obtention du diplôme préparé, il doit en informer son employeur, par écrit, au moins un mois avant la fin du contrat. Lorsqu'un apprenti mineur est employé par un ascendant, la déclaration nécessaire doit être signée par l'apprenti, visée par le CFA et transmise à l'OPCO qui en assurera le dépôt.

Lorsque l'apprenti est accueilli dans une autre entreprise que celle qui l'emploie, une convention tripartite doit être conclue entre l'employeur, l'entreprise d'accueil et l'apprenti. Dès sa conclusion, cette convention doit être adressée par l'employeur au directeur du CFA, à l'OPCO ainsi que, le cas échéant, à la mission chargée du contrôle pédagogique de la formation.

L'apprenti doit bénéficier d'une visite médicale au plus tard dans les 2 mois qui suivent son embauche. A défaut de rendez-vous dans ce délai, la visite peut avoir lieu auprès d'un médecin de ville.

Aucune contrepartie financière ne peut être demandée à l'apprenti à l'occasion de la conclusion, de l'enregistrement ou de la rupture du contrat, ni à l'employeur pour l'enregistrement du contrat ou l'inscription à la formation.

Le maître d'apprentissage

Directement responsable de la formation de l'apprenti, il assure la fonction de tuteur. Il a pour mission de contribuer à l'acquisition, par l'apprenti et dans l'entreprise, des compétences correspondant à la qualification visée, en liaison avec le CFA.

Il doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité. L'employeur ou le conjoint collaborateur peut aussi remplir cette fonction.

Il doit remplir les conditions de compétences prévues par accord de branche ou, à défaut :

- être titulaire d'un titre ou diplôme dans le domaine professionnel correspondant à la finalité de la qualification préparée par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, et justifier d'au moins 1 an d'exercice dans une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par l'apprenti ;
- ou justifier d'au moins 2 ans d'exercice dans une activité professionnelle correspondant à la qualification visée par l'apprenti et d'un niveau minimal de qualification (demande étudiée au cas par cas).

La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés coordonnés par un maître d'apprentissage référent.

Nombre maximal d'apprentis pouvant être simultanément accueillis par l'entreprise : deux pour chaque maître d'apprentissage autre que l'employeur ; plus un apprenti ayant prolongé son contrat après un échec à son examen. Des dérogations à ces plafonds peuvent être délivrées. Des plafonds différents peuvent être fixés par arrêté ministériel dans certaines branches professionnelles.

Le contrat d'apprentissage

Les aides aux apprentis et aux employeurs

Aides aux apprentis :

Exonération de l'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du Smic.

Les frais annexes à la formation (hébergements, restauration et 1er équipement pédagogique) peuvent être financés par le CFA qui bénéficie alors d'une prise en charge de l'OPCO.

Les apprentis confrontés à une situation d'urgence pouvant remettre en cause leur formation, peuvent bénéficier, sous conditions, du **fonds social formation** (se rapprocher du CFA).

Aide au permis B : 500 € pour les apprentis majeurs, à demander au CFA (aide Etat)

L'Agefiph peut verser une aide au parcours vers l'emploi (500 € maxi) à tout apprenti handicapé en situation de précarité, pour couvrir les frais associés.

Aides pour l'employeur

En 2025, la limite des exonérations salariales applicables à la rémunération des apprentis évolue.

Elle est fixée à 50 % du Smic en vigueur :

pour l'exonération de CSG-CRDS, au titre des contrats conclus à compter du 1er mars 2025 ;

pour l'exonération de cotisations de Sécurité sociale, au titre des contrats conclus à partir d'une date qui sera précisée par décret.

Aide unique de l'Etat :

Les modalités de l'aide financière accordée pour le recrutement d'un apprenti changent en 2025.

Pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 24 février 2025 et jusqu'au 31 décembre 2025, l'aide au recrutement d'apprentis est attribuée selon les modalités suivantes :

- 5 000 € maximum pour les entreprises de moins de 250 salariés ;
- 2 000 € maximum pour les entreprises de 250 salariés et plus ;
- 6 000 € maximum pour le recrutement d'apprentis en situation de handicap, quelle que soit la taille de l'entreprise.

À noter : pour les contrats conclus entre le 1er janvier 2025 et le 23 février 2025, l'aide unique d'un montant de 6 000 € maximum s'applique uniquement les entreprises de moins de 250 salariés pour le recrutement d'un apprenti préparant un titre ou diplôme jusqu'au niveau baccalauréat (bac+2 pour les Outre-mer). Elle est versée pour la première année d'exécution du contrat seulement.

L'aide est versée pour chaque contrat d'apprentissage conclu entre le 24 février 2025 et le 31 décembre 2025 pour un montant maximum de :

5 000 € pour les entreprises de moins de 250 salariés ;

2 000 € pour les entreprises de 250 salariés et plus.

Le montant de cette aide s'élève à 6 000 € pour le recrutement d'apprentis en situation de handicap quelle que soit la taille de l'entreprise. Cette aide est cumulable avec les aides spécifiques pour les apprentis en situations de handicap.

L'aide est versée pour la première année d'exécution du contrat seulement.

Le montant total de l'aide est proratisé si la durée du contrat est de moins d'un an, si le contrat est rompu au cours de la première année ou si l'exécution du contrat est suspendue au cours de la première année (en cas d'arrêt maladie ou de mobilité internationale par exemple) et que la rémunération mensuelle est égale à zéro.

Plus d'informations : consulter le **Décret n° 2025-174 du 22 février 2025**

Aide de l'Agefiph

Les modalités d'intervention sur cette aide sont temporairement ajustées jusqu'à la fin de l'année 2025. Le montant maximum de l'aide est de 3 000 €. Elle est cumulable avec les aides de droit commun et les autres aides de l'AGEFIPH.

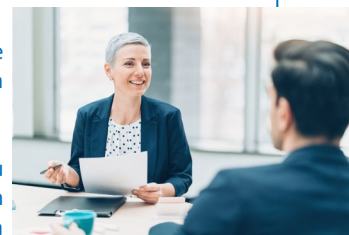
Consulter les aides de l'Agefiph : <https://www.agefiph.fr/>

Le financement des contrats

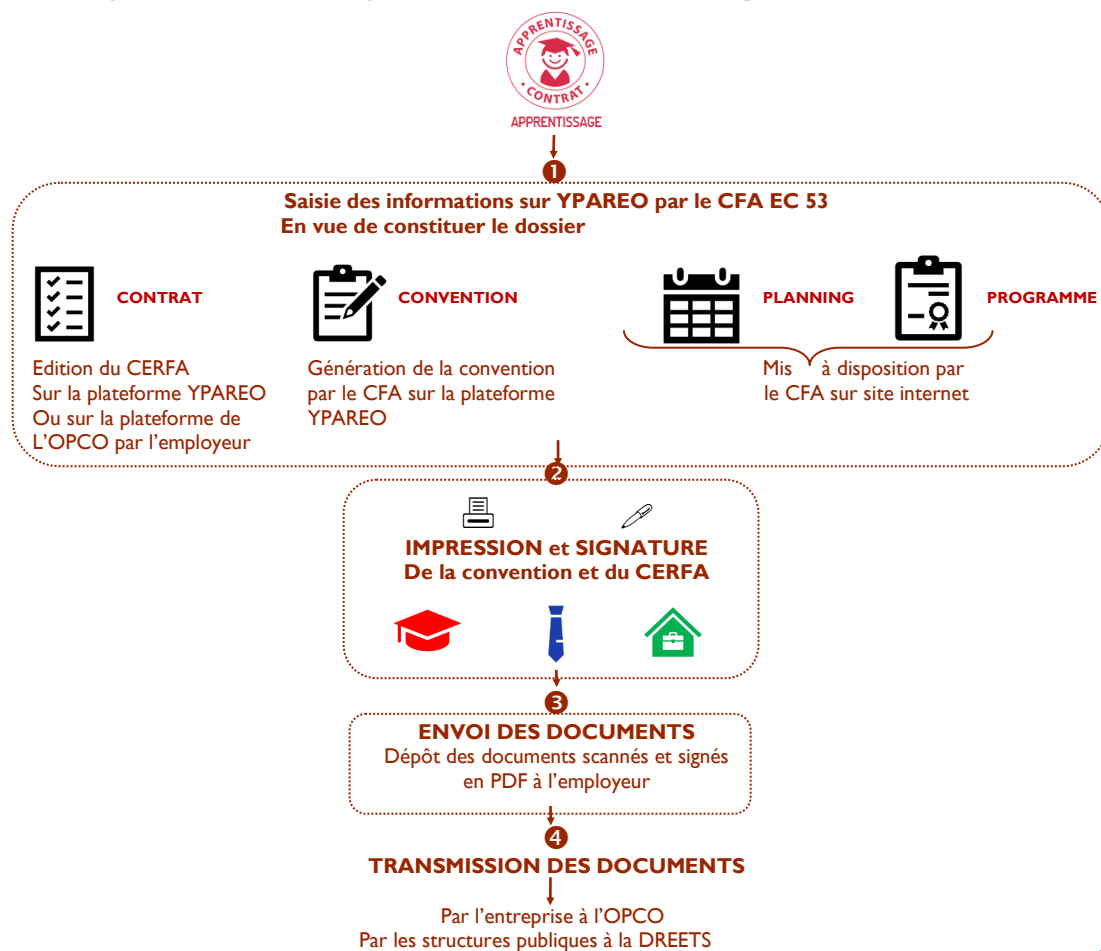
Le contrat d'apprentissage

- Financement au contrat (forfait)
- Coût contrat fixé par la formation et le CFA
- Facturation au contrat

Prise en charge par les OPCO (Opérateurs de Compétences) pour les entreprises privées selon les dispositions prévues par les conventions collectives, les accords de branches et validée par l'organisme France Compétences. Le CNFPT prend en charge 50 % pour les collectivités territoriales.



Récapitulatif du processus d'enregistrement



Retrouvez nous sur notre site
internet : www.cfa-ec53.fr