

GUIDE DE L'ALTERNANCE

En contrat d'apprentissage
ou en contrat de professionnalisation

Formez vous au monde de demain !





Sommaire

EN BREF	3
RÈGLES APPLICABLES EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ EN MILIEU PROFESSIONNEL, DANS LE CADRE DE VOTRE ALTERNANCE.....	16
DROITS ET DEVOIRS DE L'EMPLOYEUR ET DU SALARIÉ.....	16
L'EMPLOYEUR	16
LE SALARIÉ	16
CONGES PAYES	17
REMUNERATION	17
COUVERTURE SOCIALE : L'ALTERNANT EST COUVERT PAR LES MEME DROITS QUE TOUS LES SALARIES	18
TEMPS DE TRAVAIL DE L'ALTERNANT DANS L'ENTREPRISE ET AU CFA	18
HEURES SUPPLEMENTAIRES	18
DISPOSITIONS PARTICULIERES EN MATIERE DE TRAVAIL DE NUIT	18
COUVERTURE SOCIALE.....	19
LES INTERLOCUTEURS SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	20
INTERLOCUTEURS INTERNES À L'ENTREPRISE	20
INTERLOCUTEURS EXTERNES À L'ENTREPRISE	20
LES ATTEINTES A LA SANTE EN MILIEU PROFESSIONNEL	20
ALLOCATIONS FAMILIALES	21
ALLOCATION LOGEMENT	21
ASSURANCE CHOMAGE	21
CARTE D'APPRENTI	21
AIDES DES CONSEILS REGIONAUX	21
SUIVI MEDICAL DE L'ALTERNANT	21
MISSIONS DU MAITRE D'APPRENTISSAGE.....	22
RUPTURE DE CONTRAT.....	23
EXERCICE DE LA CITOYENNETE – LAICITE	23
LIAISON CFA / ENTREPRISE	24
MEDIATION	24
REFERENT HANDICAP.....	24



EN BREF

Le CFA IFFEN

C'EST QUI ? C'EST QUOI ?

Le CFA IFFEN a été créé en 2020. Il est géré par IFFEN, organisme de formation gestionnaire, association de loi 1901. Notre vocation est de développer l'alternance en contrat d'apprentissage et de professionnalisation.

NOS MISSIONS

Le CFA a pour objectifs de :

- Créer un lieu de rencontre privilégié entre les branches professionnelles.
- Harmoniser l'offre régionale de formation par l'apprentissage.
- Promouvoir et développer l'alternance.
- Améliorer l'insertion professionnelle des jeunes.

NOTRE RÔLE :

- Garantir le bon déroulement du contrat d'alternance, sur le plan administratif et juridique.
- Conseiller les 3 parties sur leurs droits, devoirs et engagements.
- Écouter, soutenir et accompagner les alternants tout au long de leur vie étudiante en alternance.
- Gérer le financement du contrat.

NOS VALEURS

Il repose sur des valeurs fortes :

- Favoriser l'accès pour tous aux formations de l'enseignement en alternance : élévation sociale, diversité, handicap...
- Inscrire l'alternance dans une démarche responsable à l'écoute de tous les acteurs.
- Valoriser les parcours professionnels par la voie de l'alternance en synergie avec les entreprises et les organisations professionnelles.

NOTRE CŒUR DE METIER

Promotion et développement de l'apprentissage et gestion des contrats.

Le centre de formation
IFFEN
Et le CFA IFFEN
Répartition des activités
de Gestion



Gestion CFA IFFEN :

- Gestion administrative des contrats.
- Relationnel entreprise (Partie réglementation et conseils).
- Financement des formations.



Gestion de la FORMATION :

- Recrutement futurs alternants.
- Relationnel entreprise (partie pédagogie).
- Réalisation de la formation et suivi.



Une formation en alternance

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

QUELS PUBLICS ?

Les jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus ;

Certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 29 ans révolus : les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, les travailleurs handicapés, les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise et les sportifs de haut niveau.

QUELS EMPLOYEURS ?

Les entreprises relevant du secteur artisanal, commercial, industriel, agricole ainsi que les employeurs du milieu associatif et des professions libérales ; Les employeurs du secteur public non industriel et commercial (fonctions publiques d'État, territoriales et hospitalières, ainsi que les établissements publics administratifs).

DUREE ?

C'est un contrat de travail à temps plein, à durée déterminée ou indéterminée, qui s'étend sur 12, 24 ou 36 mois selon les formations proposées par le CFA IFFEN.

Le contrat peut débuter au plus tôt 3 mois avant* et au plus tard 3 mois après la date du début du cycle de formation.

La période d'essai est de 45 jours effective en entreprise, on ne compte pas le temps passé en formation.

*pour certaines formations et dans certaines conditions.

QUEL SALAIRE ?

Le salaire BRUT = le salaire NET, il n'y a pas de charges sociales pour l'apprenti pour la part de sa rémunération inférieure ou égale à 79 % du SMIC. Les employeurs doivent payer aux apprentis la totalité du salaire brut selon les barèmes en vigueur, sans opérer de retenues salariales (sauf mutuelle, tickets restaurant, prévoyance, absences non justifiées).



Le salaire minimum est fixé en pourcentage du SMIC, croissant par année d'exécution du contrat d'apprentissage et en fonction de l'âge de l'apprenti. Le barème ci-dessous est un barème minimum (hors convention collective*), l'apprenti peut percevoir un salaire supérieur.

Année de formation	Age de l'apprenti : 16 à 17 ans	Age de l'apprenti : 18 à 20 ans	Age de l'apprenti : 21 à 25 ans	Age de l'apprenti : : 26 ans et plus
1ère année	27%	43%	53%	100%
2ème année	39%	51%	61%	100%
3ème année	55%	67%	78%	100%

QUELLE PROTECTION SOCIALE ?

En tant qu'alternant, vous êtes assuré social et relevez du régime général de la sécurité sociale. Vous bénéficiez de la même protection sociale qu'un salarié.

NB : À l'issue de votre apprentissage, vous bénéficiez du maintien de votre protection sociale (remboursement des soins, versement d'indemnités journalières...) pendant un an à compter de la date de fin de votre contrat d'apprentissage.

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

QUELS PUBLICS ?

Les jeunes âgés de 16 à 25 ans ; Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ; Les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

QUELS EMPLOYEURS ?

Tout employeur assujéti au financement de la formation professionnelle continue. L'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs ne peuvent pas conclure de contrat de professionnalisation.

DUREE ?



C'est un contrat de travail à temps plein, en CDD ou en CDI (avec période de formation au début du contrat).

Il peut être signé au plus tôt deux mois avant la date de début de la formation.

Le contrat prévoit une période d'essai d'un mois.

QUEL SALAIRE ?

Niveau de formation	Moins de 21 ans	De 21 ans à moins de 26 ans	26 ans et plus
Niveau inférieur au Bac Pro	55% du SMIC	70% du SMIC	Minimum SMIC ou
Niveau égal ou supérieur au Bac Pro	65 % du SMIC	80 % du SMIC	85% du salaire conventionnel si plus favorable

Les avantages de l'alternance

Pour l'entreprise

1. Sécurisez vos recrutements
2. Bénéficiez d'aides à l'embauche
3. Transmettez et préservez vos savoir-faire
4. Intégrez de nouvelles compétences pour renforcer vos équipes

Pour l'alternant

1. Formez-vous à un métier par la théorie et la pratique
2. Faites l'acquisition d'une expérience reconnue sur le marché de l'emploi
3. Soyez rémunéré et gagnez en autonomie financière
4. Multipliez les chances de trouver un emploi



La formation des personnes en situation d'handicap

Avec la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), vous pouvez bénéficier des aides et services destinés à faciliter votre accès au contrat en alternance (accompagnement et législation spécifique), par l'AGEFIPH ou le FIPHFP.

La demande doit être formulée auprès de la Maison Départementale des Personnes handicapées (MDPH) du département de résidence de la personne en situation de handicap. Le dossier est ensuite examiné et la RQTH est attribuée par la CDAPH (commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées) de chaque MDPH. Des aménagements spécifiques pourront être réalisés en formation ou en entreprise.

À la signature du contrat en alternance, vous pouvez bénéficier d'une aide dont le montant est en fonction de votre âge, vous devez vous rapprocher de l'AGEFIPH.

Certaines règles peuvent être aménagées sur les points suivants :

- La durée du contrat, le temps de travail et le déroulement de la formation.
- La limite d'âge n'est pas applicable lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue.

L'AGEFIPH (Association pour la Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des personnes Handicapées) et le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) proposent des aides financières, techniques et humaines permettant de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

N'hésitez pas à contacter notre référente handicap : Nadia SOUAK

- 01 43 82 59 75
- n.souak@iffen.fr



Aides aux employeurs et apprentis

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

AIDE UNIQUE POUR L'APPRENTISSAGE :

Jusqu'à 6 000 € la première année pour les contrats conclus à partir du 1er janvier 2023.

Conditions :

- Pour les entreprises de moins de 250 salariés.
- Contrat visant un diplôme ou un titre professionnel de niveau inférieur ou égal à Bac +5 (niveau 7).
- Apprenti âgé de moins de 30 ans.

EXONERATIONS CHARGES SOCIALES (SECTEUR PRIVÉ)

Les salaires versés inférieurs à 1,6 fois le SMIC ouvrent droit à un allègement des cotisations patronales dues au titre des assurances sociales : maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès, des allocations familiales, d'accidents du travail, de Fnal et de solidarité autonomie (CSA). Selon l'effectif de l'employeur (de moins de 19 salariés ou de 19 salariés et plus), les modalités de calcul diffèrent. En ce qui concerne les charges salariales, l'apprenti est toujours exonéré des cotisations salariales sur la part de rémunération inférieure ou égale à 79% du SMIC.

Pour toute somme perçue au-delà de 79% du SMIC les charges salariales sont appliquées.

CHARGES SOCIALES (SECTEUR PUBLIC)

Rien ne change, il n'y a pas de charge pour le secteur public (hormis pour une partie de l'assurance chômage), voir www.travail.gouv.fr

AVANTAGES DIVERS



Non comptabilisation de l'alternant dans l'effectif de l'entreprise. Pas de prime de précarité (sauf dispositions plus avantageuses dans la convention collective).

AIDES HANDICAP

Montant : Jusqu'à 5 000 €.

Conditions :

- Gérée par l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées).
- Pour les apprentis reconnus en qualité de travailleurs handicapés.

Pour tout recrutement d'un apprenti en situation de handicap (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé, RQTH) de nombreuses aides sont proposées.

Vous pouvez consulter notre référente handicap, Nadia SOUAK : 01 45 10 22 15 - n.souak@iffen.fr voir aussi notre site : www.cfa.iffen.fr

FINANCEMENT

- Financement au contrat (forfait)
- Coût du 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 validation par l'organisme France compétences. Le CNFPT prend en charge 50% pour les collectivités territoriales (Loi n° 84-53 du 26/01/1984).



LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le plan de relance de l'apprentissage continue de s'appliquer aux alternants en contrat de professionnalisation jusqu'à 29 ans révolus.

AIDE A L'EMBAUCHE D'UN DEMANDEUR D'EMPLOI D'AU MOINS 26 ANS ET DE PLUS DE 45 ANS

Une aide forfaitaire à l'embauche (AFE) de France Travail est accordée en cas d'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans et plus en CDD de 6 mois Minimum ou CDI. L'aide est versée tous les 3 mois à hauteur de 200€/mois dans la limite de 2000€ par contrat. Une convention spécifique est conclue entre l'employeur et Pôle Emploi.

AIDE A L'EMBAUCHE D'UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP

L'employeur qui souhaite recruter une personne en situation de handicap en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation peut bénéficier d'une aide si le contrat est d'une durée d'au moins 6 mois et de 24 heures par semaine minimum.

Une exception peut être accordée sur des contrats dont la durée minimale est de 16 heures hebdomadaire.

La demande d'aide se fait en remplissant un formulaire de demande d'intervention à adresser à l'Agefiph. Son montant maximum est de 3000 € pour un contrat d'apprentissage et de 4000 € pour un contrat de professionnalisation.

AIDE AU RECRUTEMENT

Une prime allant de 5000€ pour les mineurs à 8000€ pour les apprentis majeurs du CAP jusqu'au niveau Master et Ingénieurs (Bac +5). L'apprenti représente donc un coût très peu élevé pour les entreprises. Cette aide mise en place à partir du 1er Juillet 2020 jusqu'au 28 Février 2021 sera sans conditions pour les entreprises de moins de 250 salariés. Pour les entreprises de + de 250 salariés, cette aide est conditionnée au respect d'un minimum de 5 % d'alternants dans les effectifs de l'entreprise.

À noter également que l'aide est aussi étendue au contrat de professionnalisation jusqu'à 29 ans révolus.



FINANCEMENT

- Financement à l'heure
- Coût horaire fixé par la formation et le CFA (Coût = volume horaire X coût horaire)
- Facturation à l'heure

Prise en charge par les OPCO (OPérateurs de COmpétences) selon les dispositions prévues par les conventions collectives, les accords de branches et validée par l'organisme France compétences.



AIDES POUR LES APPRENTIS

EXONERATION D'IMPOT SUR LE REVENU :

La rémunération des apprentis est exonérée d'impôt sur le revenu jusqu'à un plafond équivalent au SMIC annuel brut (environ 21 746 € en 2024).

AIDE AU PERMIS DE CONDUIRE

Montant : Jusqu'à 500 €.

Conditions :

- Apprenti âgé d'au moins 18 ans.
- Inscrit dans un CFA et en contrat d'apprentissage.
- Aide cumulable avec d'autres dispositifs.

AIDE POUR LES APPRENTIS EN SITUATION DE HANDICAP

Montant : Jusqu'à 4 000 € (gérée par l'AGEFIPH).

Destinée à couvrir les surcoûts liés au handicap (transport, matériel, etc.).

AIDES REGIONALES OU LOCALES

Certaines régions proposent des aides spécifiques pour les apprentis, comme :

- Le financement partiel de l'hébergement ou des repas.
- Des réductions sur les transports en commun.
- Des aides au matériel pédagogique.

PRIME D'ACTIVITE (VIA LA CAF)

Les apprentis peuvent percevoir la prime d'activité s'ils gagnent au moins 982,48 € net par mois (montant variable selon la situation familiale).



Le process de mise en place de l'alternance

Les deux contrats



APPRENTISSAGE



PROFESSIONNALISATION

1



Le Contrat

Édition du CERFA sur la Plateforme de L'OPCO ou par l'employeur



La convention

Génération de la convention par CFA IFFEN



Le Planning

Envoi du calendrier



Le Programme

Envoi du programme

2

IMPRESSION + SIGNATURE
de la convention et du contrat



L'Employeur



Le CFA



L'alternant

3

Retour des documents

+

Envoi des documents



Pour les entreprises
PRIVÉES : Envoi du dossier à l'OPCO par
l'entreprise



Pour les structures
PUBLIQUES : Envoi du dossier à la
DIRECCTE par la structure



Les règles d'or de l'alternance

Règles n°1 - S'adapter au nouveau rythme qu'impose l'alternance

Jongler entre un planning scolaire et un agenda professionnel d'entreprise est un sacré défi à relever lorsque l'on choisit un cursus en alternance.

Il faut en prendre conscience pour, dès la rentrée, **organiser son temps et gérer son énergie**.

Règles n°2 - Savoir organiser son travail

L'**alternance**, plus qu'un moyen d'acquisition privilégié, est également le lieu d'enrichissement personnel. Gagner en autonomie (financière, professionnelle...), bien organiser son temps et son travail sont des qualités qu'il s'agit d'acquérir rapidement pour devenir performant.

Toutefois, la rigueur, comme tout, s'apprend progressivement. Certains ont des prédispositions, d'autres devront éprouver leur concentration et leur autodiscipline pour ne pas perdre pied dès les premières semaines.

La première règle consiste donc à planifier les différentes tâches, tant en entreprise qu'à l'école pour digérer l'ensemble des savoirs et savoir-faire dispensés.

Règle n°3 - Prendre appui sur son/sa responsable pédagogique et son/sa tuteur(trice) d'entreprise

Lacunes, mauvais résultats, baisse de motivation, conflits... il arrive que certain(e)s alternant(e)s rencontrent des difficultés, dans leur vie scolaire comme dans leur vie d'entreprise.

Dans ces cas-ci, vous ne devez pas avoir peur de solliciter l'aide de votre responsable pédagogique ou de votre tuteur(trice) d'entreprise. Ces deux personnes sont là pour vous aiguiller, vous conseiller et faire en sorte que votre année d'alternance soit une réussite.

N'hésitez surtout pas à les solliciter en période de doutes ou de difficultés.



Règles n°4 - Jouer la carte professionnelle

Tout **alternant** doit assumer d'emblée son statut de salarié à part entière. L'écueil consiste à jouer sur tous les tableaux en fonction des différentes périodes de formation : tantôt étudiant, tantôt professionnel...

Le salariat impose des règles qu'il s'agit de respecter. Pas de double jeu, donc !

La ponctualité, la concentration, la motivation doivent être des préoccupations de chaque instant.

Plus le niveau de formation est élevé, plus la somme des responsabilités à gérer augmente. C'est là le prix d'un véritable partenariat entre **alternant**, tuteur et formateurs.

Règle n°5 – Entrecroiser ses savoirs

Vos cours et vos missions en entreprise sont censés aller de pair. En effet, les enseignements qui vous sont délivrés en cours peuvent généralement être mis en application dans le cadre de vos fonctions en entreprise et vice-versa. Dans certaines circonstances, il arrive que ce ne soit pas le cas et ce n'est pas grave ! C'est là tout l'intérêt d'une formation en alternance. Profitez de ce cursus pour mutualiser vos connaissances et créer une synergie entre ce que vous apprenez dans un environnement et ce que vous apprenez dans l'autre. N'ayez pas peur d'entrecroiser vos savoirs. Cela vous permettra d'être force de proposition. En entreprise, n'hésitez pas à proposer des méthodes/outils vus en cours et à l'école, n'hésitez pas à vous baser sur des cas pratiques pour étayer vos propos ou constituer vos dossiers.



EXTRAIT DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR APPLICABLE AUX
ALTERNANTS DU CFA IFFEN

RÈGLES APPLICABLES EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ EN MILIEU PROFESSIONNEL, DANS LE CADRE DE VOTRE ALTERNANCE

Dès le dossier d'admission, il est demandé à l'apprenant, ou son responsable légal s'il est mineur, de déclarer tout problème de santé rencontré et tout traitement médical permanent susceptible d'affecter le bon déroulement de sa formation.

La prise en charge de ces difficultés se fera via l'établissement de formation et/ou le référent handicap et/ou le médiateur.

DROITS ET DEVOIRS DE L'EMPLOYEUR ET DU SALARIÉ

L'EMPLOYEUR

> **Art L4121-1** : L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement.

> **Art R4141-2** : L'employeur informe, lors de l'embauche et chaque fois que nécessaire, les travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité d'une manière compréhensible pour chacun.

LE SALARIÉ

> **Art L4122-1** : Chaque travailleur doit prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou missions au travail.



CONGES PAYES

Ce ne sont pas des vacances scolaires mais des congés payés, car un apprenti est avant tout un salarié. Il a le droit à 5 semaines par an à poser en accord avec son employeur.

En outre, un apprenti a le droit à un congé supplémentaire de 5 jours pour préparer ses examens si le CFA n'organise pas de semaine de révision. Il s'agit de 5 jours ouvrables à prendre dans le mois qui précède les épreuves. Ces jours de congés doivent être rémunérés par l'employeur.

Les apprentis bénéficient en outre des droits applicables à n'importe quel salarié en matière de congé maternité, de congé paternité ou de congés pour événements familiaux.

REMUNERATION

Le salaire en tant qu'apprenti est calculé selon une grille de rémunération qui varie en fonction de l'âge et de l'année d'exécution de son contrat (1^{ère}, 2^{ème} et 3^{ème} année).

Couverture sociale : l'alternant est couvert par les mêmes droits que tous les salariés

TEMPS DE TRAVAIL DE L'ALTERNANT DANS L'ENTREPRISE ET AU CFA

Le temps de travail de l'apprenti est partagé entre l'école et l'entreprise.

La durée de travail journalière est limitée à 10 heures par jour dans la limite de 35 heures par semaine.

- Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis est compris dans l'horaire de travail, sauf dans certains cas particuliers (modules complémentaire..). [Article L6222-24 D.](#)
- Le travail de l'apprenti(e) doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat. [Article L6222-24 D.](#)
- Durant la période où ils sont en milieu professionnel, les apprentis demeurent sous statut scolaire. [D. 331-4.](#)



- La formation de l'apprenti doit avoir une durée minimale de 400 heures par an. Pour la préparation d'un brevet de technicien supérieur (BTS), la durée est au moins égal à 1 350 heures réparties sur 2 ans.

HEURES SUPPLEMENTAIRES

A partir de 18 ans, l'alternant peut effectuer des heures supplémentaires dans la limite de 48 heures sur une semaine ou 44 heures en moyenne sur 12 semaines.

Le temps de repos hebdomadaire est au minimum de 24 heures consécutives auquel se rajoute le temps de repos quotidien.

Le temps de repos quotidien est au minimum de 11 heures consécutives.

Le temps de pause quotidien est au minimum de 20 minutes pour 6 heures de travail consécutives.

Les alternants effectuant des heures supplémentaires sont rémunérés selon les dispositions légales applicables à l'entreprise : une majoration de salaire suivant le nombre d'heures supplémentaires effectuées.

Les heures supplémentaires peuvent être effectuées sans autorisation dans la limite du contingent de 220 heures par an.

En apprentissage, comme un autre contrat, les heures supplémentaires doivent être majorées.

Ainsi, dans une entreprise de plus de vingt salariés et en l'absence de dispositions prévues dans la convention collective, la loi prévoit que les salariés bénéficient :

- d'une majoration de 25 % pour les huit premières heures supplémentaires,
- d'une majoration de 50 % pour les suivantes.

DISPOSITIONS PARTICULIERES EN MATIERE DE TRAVAIL DE NUIT

Des dispositions particulières en matière de durée de travail peuvent être prévues par les conventions collectives

Les heures effectuées au-delà de 35 heures sont majorées. Les apprentis mineurs ne pourront faire plus de 35 heures par semaine qu'avec l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Le principe général régissant le travail de nuit pour les jeunes est son interdiction. Cette dernière est totale entre 20 heures et 6 heures du matin pour les enfants et adolescents de



moins de 16 ans et entre 22 heures et 6 heures pour les jeunes de moins de 18 ans qu'ils soient salariés ou stagiaires

Des dérogations existent toutefois à titre exceptionnel.

Ainsi, pour les établissements commerciaux et ceux du spectacle, l'inspecteur du travail peut accorder une dérogation à titre exceptionnel.

ABSENCES EN CENTRE DE FORMATION

Gestion des absences et dispositions propres aux alternants

Les alternants doivent respecter les procédures des établissements d'accueil. Cependant, les temps de formation des alternants dans les établissements de formation sont considérés comme du temps de travail (article L. 117 bis2 du Code du Travail). Ils sont donc soumis aux règles du droit du travail pour la qualification de l'absence comme recevable et éventuellement aux règles du financeur de la formation ou des aides employeur.

A ce titre, toute absence doit être justifiée dans les 48h par un document officiel. Sont considérés comme document justifiant une absence : - Un arrêt de travail prescrit par un médecin (copie arrêt transmis à l'établissement de formation) ; - Une convocation officielle (visite médicale à l'embauche, examen, permis de conduire, JAPD, tribunal...) ; - Un acte d'état civil (décès, mariage, naissance, adoption...) ; - Un congé maternité ou paternité ; - Un document attestant d'une grève des transports, intempérie ou blocage ; - Une attestation d'incarcération. Aucun autre document ne sera accepté comme justifiant l'absence. Les établissements de formation informent les entreprises des absences des apprentis et transmettent chaque semaine un récapitulatif des absences constatées avec leur justification éventuelle.

COUVERTURE SOCIALE

Un alternant est assuré social. Il bénéficie de la même protection sociale que les autres salariés de l'entreprise.

En cas de maladie, d'accident ou d'arrêt de travail, l'apprenti bénéficie des remboursements de frais médicaux et des indemnités journalières par la Sécurité Sociale et la mutuelle de l'entreprise.

Il est couvert pour les maladies professionnelles et accidents du travail, que l'accident survienne au CFA, en entreprise ou à l'occasion des trajets du domicile aux différents lieux de l'apprentissage.

Si vous n'avez jamais travaillé avant votre entrée en apprentissage, pour être couvert vous devez remplir le formulaire "déclaration de changement de situation" téléchargeable sur le



site [ameli.fr](https://www.ameli.fr).

Adressez ce formulaire à votre caisse d'assurance-maladie, accompagné des documents exigés (copie du contrat d'apprentissage, justificatif d'état civil...).

Si vous avez déjà travaillé avant votre apprentissage, vous n'avez aucune démarche particulière à faire auprès de votre caisse d'assurance-maladie.

A compter de la date de fin de votre contrat d'apprentissage, vous bénéficiez du maintien de votre protection sociale pendant un an.

LES INTERLOCUTEURS SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

INTERLOCUTEURS INTERNES À L'ENTREPRISE

> **Le Comité Social et Economique (CSE)** : Obligatoire à partir de 11 salariés, le CSE a des attributions en matière de santé, de sécurité des conditions de travail, d'activités sociales et culturelles. Il assure l'expression collective des salariés.

> **Le responsable sécurité** : Il est présent en fonction de la taille de l'entreprise. Son rôle est d'assister et d'aider l'employeur à la mise en place d'une politique de prévention des risques professionnels.

> **Infirmier(e) de santé au travail** : Obligatoire à partir de 200 salariés dans l'industrie et 500 dans le tertiaire, il assure le suivi de la santé des salariés et participe à la politique de prévention de l'entreprise.

> **Le Sauveteur Secouriste du Travail (SST)** : Salarié formé pour intervenir en cas d'accident du travail ou d'un malaise, il est aussi un acteur de prévention.

INTERLOCUTEURS EXTERNES À L'ENTREPRISE

> **Le service de santé au travail** : La médecine du travail intervient auprès des salariés pour prévenir toute altération de leur santé dans l'exercice de leur activité professionnelle. Une visite à l'embauche puis des visites régulières permettent de maintenir l'aptitude du salarié à son poste.

> **L'inspection du travail** : Elle informe, conseille et contrôle l'application des règles du droit du travail au sein des entreprises.

LES ATTEINTES A LA SANTE EN MILIEU PROFESSIONNEL

> **Accident de trajet** : (Art L411-2 du code de la sécurité sociale). Il peut se produire lors des trajets aller ou retour entre : le lieu de travail et le lieu du domicile, le lieu de travail et le restaurant, la cantine ou tout autre lieu où le salarié prend ses repas. Le domicile inclut la résidence principale, la résidence secondaire ou un lieu fréquenté de façon habituelle pour



des motifs familiaux. L'itinéraire doit être le plus direct possible, mais peut inclure de brefs arrêts liés aux nécessités de la vie courante (covoiturage régulier, enfants à déposer à l'école, etc.).

> **Accident du travail** : (Art L411-1 du code de la sécurité sociale) : Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise.

> **Maladie professionnelle** : (Art L411-1 du code de la sécurité sociale) : Une maladie est dite « professionnelle » si elle est la conséquence directe de l'exposition habituelle d'un travailleur à un risque physique, chimique, biologique, ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle.

ALLOCATIONS FAMILIALES

Les parents perçoivent les allocations familiales jusqu'aux 20 ans de l'apprenti si sa rémunération ne dépasse pas 55% du SMIC. Les parents doivent fournir une attestation trimestrielle prouvant la poursuite des études de leur enfant.

ALLOCATION LOGEMENT

Tout apprenti peut bénéficier d'une allocation logement, s'il paie un loyer.

ASSURANCE CHOMAGE

Au terme de son contrat, l'apprenti bénéficie du régime des assurances chômage. Il est possible de percevoir une allocation chômage après un contrat de professionnalisation sous certaines conditions.

Pour en bénéficier, il suffit de s'adresser à Pôle Emploi près de votre lieu d'habitation.

CARTE D'APPRENTI

Vous bénéficiez de cette carte donnant droit à des réductions ou à certains avantages (cinémas, sports, restaurants universitaires). Demandez votre carte au CFA.

AIDES DES CONSEILS REGIONAUX



Les Conseils Régionaux peuvent verser des aides au transport, à l'hébergement et à la restauration des apprentis. Ces subventions vous sont, soit reversées directement, soit déduites des frais qui vous sont facturés par le CFA.

SUIVI MEDICAL DE L'ALTERNANT

L'alternant doit bénéficier d'une visite d'information et de prévention (VIP) ou, s'il est affecté à un poste nécessitant un suivi individuel renforcé (SIR), d'un examen médical d'embauche au plus tard dans les deux mois qui suivent son embauche. Cependant, pour un apprenti de moins de 18 ans, la VIP doit être effectuée avant l'affectation sur le poste de travail.

Pour rappel, les travailleurs bénéficiant du suivi individuel renforcé de leur état de santé sont notamment :

- les travailleurs titulaires d'une habilitation électrique,
- les travailleurs titulaires d'une autorisation de conduite,
- les jeunes travailleurs de moins de 18 ans affecté à des travaux interdits faisant l'objet d'une déclaration de dérogation à l'inspection du travail,
- les travailleurs exposés au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages,
- les travailleurs exposés à l'amiante, à certains agents CMR (cancérogènes, mutagènes ou toxiques), ...
- les travailleurs affectés à une poste identifié à risque par l'employeur et nécessitant un suivi individuel renforcé.

Au plus tard à la date d'embauche de l'alternant, l'employeur saisit le service de santé au travail dont il dépend aux fins d'organiser la VIP. Cette visite est organisée dans un délai de deux mois à compter de sa date d'embauche ou avant l'affectation au poste pour un apprenti mineur.

A l'issue de la visite, le médecin exerçant en secteur ambulatoire remet à l'alternant un document de suivi attestant la réalisation de la visite. Il transmet également une copie à l'employeur ainsi qu'au service de santé au travail concerné.

Lorsque l'entreprise dispose d'un service de santé au travail autonome, les honoraires du médecin ayant réalisé la VIP sont pris en charge par l'employeur.

Lorsque l'entreprise est adhérente à un service de santé au travail, ces honoraires sont pris en charge par le service de santé au travail dont dépend l'employeur embauchant l'apprenti.



MISSION DU MAITRE D'APPRENTISSAGE

En entreprise, l'alternant est sous la responsabilité d'un(e) tuteur(trice), un(e) référent(e) également nommé « le maître d'apprentissage ».

Il a pour mission de contribuer à l'acquisition au sein de l'entreprise des compétences nécessaires à l'obtention du titre professionnel ou du diplôme préparé par l'alternance, en liaison avec l'organisme de formation/CFA.

L'alternant dispose d'un seul référent mais il peut être encadré par plusieurs salariés de l'entreprise.

RUPTURE DE CONTRAT

Durant les 45 premiers jours (consécutifs ou non) en entreprise, le contrat peut être rompu par l'employeur ou par l'alternant (et par son représentant légal si mineur) sans motif.

Pour cela, il suffit de notifier la rupture par écrit à l'autre partie et d'en envoyer une copie à l'organisme ayant enregistré ou déposé le contrat auprès de l'administration, ainsi qu'au directeur du CFA. Aucune indemnité spécifique n'est à verser.

Pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2019 : passé le délai de 45 jours en entreprise (consécutifs ou non) pendant lequel il est possible de rompre le contrat sans motif, la rupture peut être actée par accord amiable écrit des deux parties.

Les différents cas de rupture que sont la force majeure, la faute grave de l'alternant, l'inaptitude médicale de l'alternant, le décès de l'employeur maître d'apprentissage dans une entreprise unipersonnelle, prennent la forme d'un licenciement sans le besoin de recourir préalablement au conseil des prud'hommes.

Passé le délai de 45 jours en entreprise, l'alternant peut prendre l'initiative de la rupture, après le respect d'un préavis dans les conditions suivantes :

- un délai minimum de 5 jours calendaires après saisine du médiateur pour informer son employeur de son intention de rompre son contrat,
- un préavis minimal de 7 jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti de rompre son contrat.

Au préalable, il doit avoir sollicité le médiateur intervenant dans un délai maximum de 15 jours consécutifs à la demande de l'apprenti.

À savoir : si l'alternant n'est pas à l'origine de la rupture, le CFA doit lui permettre de suivre sa formation théorique pendant 6 mois et contribuer à lui trouver un nouvel employeur.

EXERCICE DE LA CITOYENNETE - LAÏCITE

Dans le but d'assurer le bon fonctionnement du service et considérant que la différence de traitement serait susceptible de troubler l'ordre public, les alternants sont soumis au respect du règlement intérieur de l'établissement où ils suivent leur formation en ce qui concerne le port de signes ou de tenues manifestant une appartenance religieuse.

LIAISON CFA / ENTREPRISE

L'établissement de formation assure la coordination de la formation qu'il dispense et celle assurée en entreprise selon les procédures définies par le CFA (article R 116-11 du Code du Travail). En début de formation, un livret d'apprentissage est remis à chaque alternant qui doit l'avoir constamment en sa possession (circulaire 80-406 du 29/09/1980 Ministère Education Nationale). Y seront notées les activités réalisées en entreprise et en centre de formation à la fin de chaque période. Le livret doit être signé par le maître d'apprentissage, l'alternant et le formateur référent. Le formateur référent désigné par l'établissement de formation et le CFA (article R 116-11 du Code du Travail), est plus particulièrement chargé de suivre la formation de l'apprenti, de vérifier son assiduité et d'assurer une liaison avec le responsable de la formation en entreprise.

MEDIATION

Notre CFA dispose d'un dispositif de médiation permettant d'anticiper et de prévenir les ruptures de contrats d'apprentissage dans un objectif de sécurisation du parcours du jeune dans son ensemble. Les médiateurs accompagnent les jeunes pour résoudre des difficultés liées au contrat d'apprentissage, à la formation en centre ou toute difficulté mettant en danger la poursuite du contrat (santé, mobilité, logement...). Ils accompagnent aussi les alternants en cas de rupture du contrat d'apprentissage dans la recherche d'une autre entreprise ou de toute autre solution temporaire ou pérenne. Les médiateurs peuvent repérer un jeune lors d'interventions en classe, être contactés par un jeune, une entreprise ou saisis par le personnel du CFA selon les procédures internes.

REFERENT HANDICAP

Au sein du CFA, le référent handicap veille au suivi de l'ensemble des alternants ayant une reconnaissance de travailleur handicapé, ayant entamés un processus de reconnaissance



de travailleur handicapé ou ayant des difficultés relatives à une problématique médicale sérieuse.

Le référent accompagne les alternants dans leurs démarches, directement ou via les équipes du CFA et des établissements de formation, et fait en sorte qu'ils puissent accéder à la formation dans les meilleures conditions possibles, notamment par la prise en compte de leur handicap. Il est l'interlocuteur privilégié des alternants, de leurs familles et des entreprises ainsi que des équipes pédagogiques et des services d'accompagnement pour la prise en compte de la situation de handicap au CFA et en entreprise.



NOUS CONTACTER

HORAIRES

8h30 - 12h30 / 13h30 - 18h00

Rendez-vous possible sur demande

IFFEN

SIÈGE SOCIAL

Parc d'activité Leonard de Vinci

152 Rue de Paris

94190 Villeneuve Saint Georges

+33 (0) 1 43 82 59 75

www.IFFEN.fr

