



GUIDE DE L'ALTERNANCE

En contrat d'apprentissage
ou en contrat de professionnalisation

Formez-vous au monde de demain !

GUIDE DE L'ALTERNANCE



Sommaire

01	En bref	3
02	Une formation en alternance	4
	> Le contrat d'apprentissage	4
	> Le contrat de professionnalisation	5
03	Les avantages de l'alternance	6
04	La formation des personnes en situation de handicap	7
05	Aides aux employeurs et apprentis	8
	> Le contrat d'apprentissage	8
	> Le contrat de professionnalisation	10
	> Aides pour les apprentis	12
06	Le process de mise en place de l'alternance	13
07	Les règles d'or de l'alternance	14
08	Extrait du règlement intérieur applicable aux alternants	16
	> Santé et sécurité en milieu professionnel	16
	> Droits et devoirs de l'employeur et du salarié	16
	> Congés payés	17
	> Rémunération	17
	> Temps de travail, heures supplémentaires, travail de nuit	17
	> Absences en centre de formation	19
	> Couverture sociale	19
	> Les interlocuteurs santé et sécurité au travail	20
	> Les atteintes à la santé en milieu professionnel	20
	> Allocations familiales, allocation logement, assurance chômage	21
	> Carte d'apprenti, aides des Conseils régionaux	21
	> Suivi médical de l'alternant	22
	> Missions du maître d'apprentissage	23
	> Rupture de contrat	23
	> Exercice de la citoyenneté – laïcité	24
	> Liaison CFA / entreprise	24
	> Médiation	24
	> Référent handicap	24
09	Nous contacter	26



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 loi 1901. Notre vocation est de développer l'alternance en contrat d'apprentissage et de professionnalisation.



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

- 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 MÉTIER

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



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.

Le centre de formation
IFFEN et le CFA IFFEN
Répartition des activités
de gestion



Gestion CFA IFFEN :

- Gestion administrative des contrats.
- Relationnel entreprise (partie réglementaire et conseils).
- Financement des formations.



Gestion de la FORMATION :

- Recrutement des 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, territoriale et hospitalière, ainsi que les établissements publics administratifs).



DURÉE ?

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 de début du cycle de formation.

La période d'essai est de 45 jours de présence effective en entreprise (le temps passé en formation n'est pas compté).

**pour certaines formations et dans certaines conditions.*



QUEL SALAIRE ?

L'apprenti est exonéré de cotisations salariales sur la part de sa rémunération inférieure ou égale à 50 % du SMIC (contrats signés depuis le 1^{er} mars 2025 ; 79 % du SMIC pour les contrats signés avant).

Au-delà de ce seuil, les cotisations salariales et la CSG-CRDS s'appliquent.

L'employeur verse la totalité du salaire selon les barèmes en vigueur (retenues possibles : mutuelle, titres-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.



Salaire minimum de l'apprenti (% du SMIC)

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 %



SMIC au 1^{er} juin 2026 : 12,31 € brut de l'heure, soit 1 867,02 € brut par mois (35 h).



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.

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION



DURÉE ?

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 85 % du salaire conventionnel si plus favorable
Niveau égal ou supérieur au Bac pro	65 % du SMIC	80 % du SMIC	Minimum SMIC ou 85 % du salaire conventionnel si plus favorable

Les avantages de l'alternance



Pour l'entreprise

- Sécurez vos recrutements
- Bénéficiez d'aides à l'embauche
- Transmettez et préservez vos savoir-faire
- Intégrez de nouvelles compétences pour renforcer vos équipes



Pour l'alternant

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

La formation des personnes en situation de 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, des aides peuvent être mobilisées : rapprochez-vous 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 de 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



AIDES À L'EMBAUCHE D'UN APPRENTI

(contrats conclus en 2026, pour la 1^{re} année du contrat)

Type d'entreprise / Situation de l'apprenti	Diplôme de niveau 3 ou 4 (CAP à Bac)	Niveau 5 (Bac +2)	Niveaux 6 et 7 (Bac +3 à Bac +5)
Entreprises de moins de 250 salariés	5 000 € (aide unique)	4 500 €	2 000 €
Entreprises de 250 salariés et plus	2 000 €	1 500 €	750 € (sous réserve d'un quota d'alternants dans l'effectif)
Apprenti en situation de handicap	6 000 € quels que soient la taille de l'entreprise et le niveau du diplôme.		



Aide exceptionnelle applicable aux contrats conclus du 8 mars au 31 décembre 2026 (décret n° 2026-168 du 6 mars 2026). Contrat à transmettre à l'OPCO dans les 6 mois.



EXONÉRATIONS DE CHARGES SOCIALES (SECTEUR PRIVÉ)

Depuis le 1^{er} janvier 2026, la réduction générale dégressive unique (RGDU) allège les cotisations patronales : elle est maximale au niveau du SMIC et diminue progressivement jusqu'à 3 SMIC.

Côté salarié, l'apprenti est exonéré de cotisations salariales sur la part de rémunération inférieure ou égale à **50 % du SMIC** (contrats signés depuis le 1^{er} mars 2025) ; au-delà, les cotisations salariales sont appliquées.



CHARGES SOCIALES (SECTEUR PUBLIC)

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





LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE



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

L'Agefiph verse à l'employeur une aide jusqu'à 3 000 € pour l'embauche en contrat d'apprentissage d'une personne reconnue travailleur handicapé (contrat d'au moins 6 mois et 24 h par semaine ; montant proportionnel à la durée du contrat, 3 000 € pour un CDI). Elle est cumulable avec l'aide de l'État de 6 000 €.



Pour tout recrutement d'un apprenti en situation de handicap (RQTH), de nombreuses aides sont proposées. Vous pouvez consulter notre référente handicap, Nadia SOUAK : 01 43 82 59 75 — 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 niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles et France compétences. Pour les collectivités territoriales, le CNFPT prend en charge les frais de formation des apprentis (100 % du montant de référence pour les contrats éligibles, sous réserve du recensement annuel des besoins).





LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION



AIDE À L'EMBAUCHE D'UN DEMANDEUR D'EMPLOI DE 26 ANS ET PLUS

France Travail accorde une aide forfaitaire à l'employeur (AFE) de 2 000 € pour l'embauche en contrat de professionnalisation (CDD ou CDI) d'un demandeur d'emploi de 26 ans et plus, versée en deux fois. Demande à effectuer sur France Travail Pro dans les 3 mois suivant le début du contrat.



2 000 €



AIDE À L'EMBAUCHE D'UN DEMANDEUR D'EMPLOI DE 45 ANS ET PLUS

Une aide de l'État de 2 000 € s'ajoute à l'AFE (cumulable), soit jusqu'à 4 000 €.



+ 2 000 €
soit jusqu'à
4 000 €



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

L'employeur qui recrute une personne en situation de handicap en contrat de professionnalisation peut bénéficier d'une aide de l'Agefiph jusqu'à 3 000 €, si le contrat est d'une durée d'au moins 6 mois et de 24 heures par semaine minimum (10 heures par dérogation). La demande se fait en ligne auprès de l'Agefiph.



3 000 €



FINANCEMENT

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

Prise en charge par les OPCO (opérateurs de compétences) selon les dispositions prévues par les conventions collectives et les accords de branche, et validée par France compétences.



Entreprise

Verse la contribution
à la formation



OPCO

(Opérateurs de compétences)

Finance
la formation



CFA IFFEN



AIDES POUR LES APPRENTIS



EXONÉRATION D'IMPÔT SUR LE REVENU :

La rémunération des apprentis est exonérée d'impôt sur le revenu jusqu'à un plafond équivalent au SMIC annuel brut (22 184 € depuis le 1er juin 2026).



PERMIS DE CONDUIRE

L'aide nationale de 500 € a été supprimée en février 2026. Les apprentis peuvent s'appuyer sur le permis à 1 € par jour (prêt à taux zéro, 15-25 ans), sur leur CPF ou sur des aides locales.



AIDE POUR LES APPRENTIS EN SITUATION DE HANDICAP

Aides de l'Agefiph destinées à couvrir les surcoûts liés au handicap (transport, matériel, etc.).



AIDES RÉGIONALES 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'ACTIVITÉ (VIA LA CAF)

Les apprentis peuvent percevoir la prime d'activité s'ils gagnent au moins 78 % du SMIC net, soit environ 1 150 € net par mois (montant variable selon la situation familiale).

Le process de mise en place de l'alternance

Les deux contrats :

APPRENTISSAGE / PROFESSIONNALISATION



APPRENTISSAGE



PROFESSIONNALISATION

1

Préparation des documents



Le contrat

édition du CERFA via la plateforme de l'OPCO par l'employeur.



La convention

génération de la convention par le 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 :

dépôt du dossier auprès de la DREETS/DDETS par la structure, via la plateforme en ligne CELIA.





Les règles d'or de l'alternance

1

Règle 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**.

2

Règle 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.

3

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-là, 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.



La série continue en page suivante avec les règles 4 et 5.



Les règles d'or de l'alternance

4

Règle 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.

**5**

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 et outils vus en cours ; 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 à 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 des circonstances.



> **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 ses omissions au travail.





CONGÉS PAYÉS

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

En outre, un apprenti a 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.



RÉMUNÉRATION

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^{re}, 2^{es} et 3^{es} 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 complémentaires...). [Article L6222-24](#).



- Le travail de l'apprenti(e) doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat.



- 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 égale à 1 350 heures réparties sur 2 ans.



HEURES SUPPLÉMENTAIRES

À 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 s'ajoute le temps de repos quotidien.

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

Le temps de pause 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 pour un autre contrat, les heures supplémentaires doivent être majorées.

Ainsi, 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.



10 h/jour

Durée de travail
journalière



35 h/semaine

Dans la limite
de 35 heures
par semaine



48 h max

Sur une semaine
ou 44 heures
en moyenne
sur 12 semaines



11 h

de repos quotidien
au minimum
consécutives



20 min

de pause pour
6 heures de travail
consécutives



+25 % / +50 %

Majoration des heures
supplémentaires



DISPOSITIONS PARTICULIÈRES EN MATIÈRE DE TRAVAIL DE NUIT

Des dispositions particulières en matière de durée du 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'à titre dérogatoire, dans les conditions prévues par le Code 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 jeunes 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 au travail de nuit 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. 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.



À ce titre, toute absence doit être justifiée dans les **48 h** par un document officiel.

Sont considérés comme document justifiant une absence :



un arrêt de travail prescrit par un médecin (copie transmise à l'établissement de formation) ;



une convocation officielle (visite médicale d'embauche, examen, permis de conduire, JDC, tribunal...) ;



un acte d'état civil (décès, mariage, naissance, adoption...) ;



un congé maternité ou paternité ;



un document attestant d'une grève des transports, d'une intempérie ou d'un 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 les 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.

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.

À 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, de 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.



> L'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 prévention et 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 À LA SANTÉ 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 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.





ATTEINTES À LA SANTÉ (fin)

...

(suite de l'accident de trajet) 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. L461-1 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 ou biologique, ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle.

ALLOCATIONS ET AVANTAGES

...



ALLOCATIONS FAMILIALES

les parents perçoivent les allocations familiales jusqu'aux 20 ans de l'apprenti si sa rémunération ne dépasse pas 55 % du SMIC.



ALLOCATION LOGEMENT

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



ASSURANCE CHÔMAGE

au terme de son contrat, l'apprenti bénéficie du régime d'assurance chômage. Il est possible de percevoir une allocation chômage après un contrat de professionnalisation, sous certaines conditions. Pour en bénéficier, il suffit de s'inscrire auprès de France Travail.



CARTE D'ÉTUDIANT DES MÉTIERS

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 RÉGIONAUX

(la suite en page 22)





AIDES DES CONSEILS RÉGIONAUX

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 MÉDICAL 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'aptitude à l'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 affectés 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 ou à certains agents CMR (cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction)...
- les travailleurs affectés à un 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 prévention et de santé au travail dont il dépend afin d'organiser la VIP. Cette visite est organisée dans un délai de deux mois à compter de la date d'embauche, ou avant l'affectation au poste pour un apprenti mineur. À l'issue de la visite, le professionnel de santé remet à l'alternant un document de suivi attestant la réalisation de la visite ; une copie est transmise à l'employeur.

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 interentreprises, ces honoraires sont pris en charge par ce service.



MISSION DU MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

En entreprise, l'alternant est sous la responsabilité d'un(e) tuteur(trice), un(e) référent(e) également nommé(e) « 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'alternant, 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 s'il est 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.

Passé ce délai de 45 jours en entreprise, 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 besoin de recourir préalablement au conseil de prud'hommes.

Passé le délai de 45 jours en entreprise, l'alternant peut prendre l'initiative de la rupture, après 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, qui intervient dans un délai maximum de 15 jours consécutifs à compter de la demande de l'apprenti.



LA TIMELINE DE LA RUPTURE

1

45 jours
(consécutifs ou non)
en entreprise



2

Médiateur
(15 jours max)



3

5 jours
calendaires



4

Préavis
7 jours
calendaires



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 CITOYENNETÉ - LAÏCITÉ

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 de celle assurée en entreprise selon les procédures définies par le CFA. En début de formation, un livret d'apprentissage est remis à chaque alternant, qui doit l'avoir constamment en sa possession. 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, est plus particulièrement chargé de suivre la formation de l'apprenti, de vérifier son assiduité et d'assurer la liaison avec le responsable de la formation en entreprise.



MÉDIATION

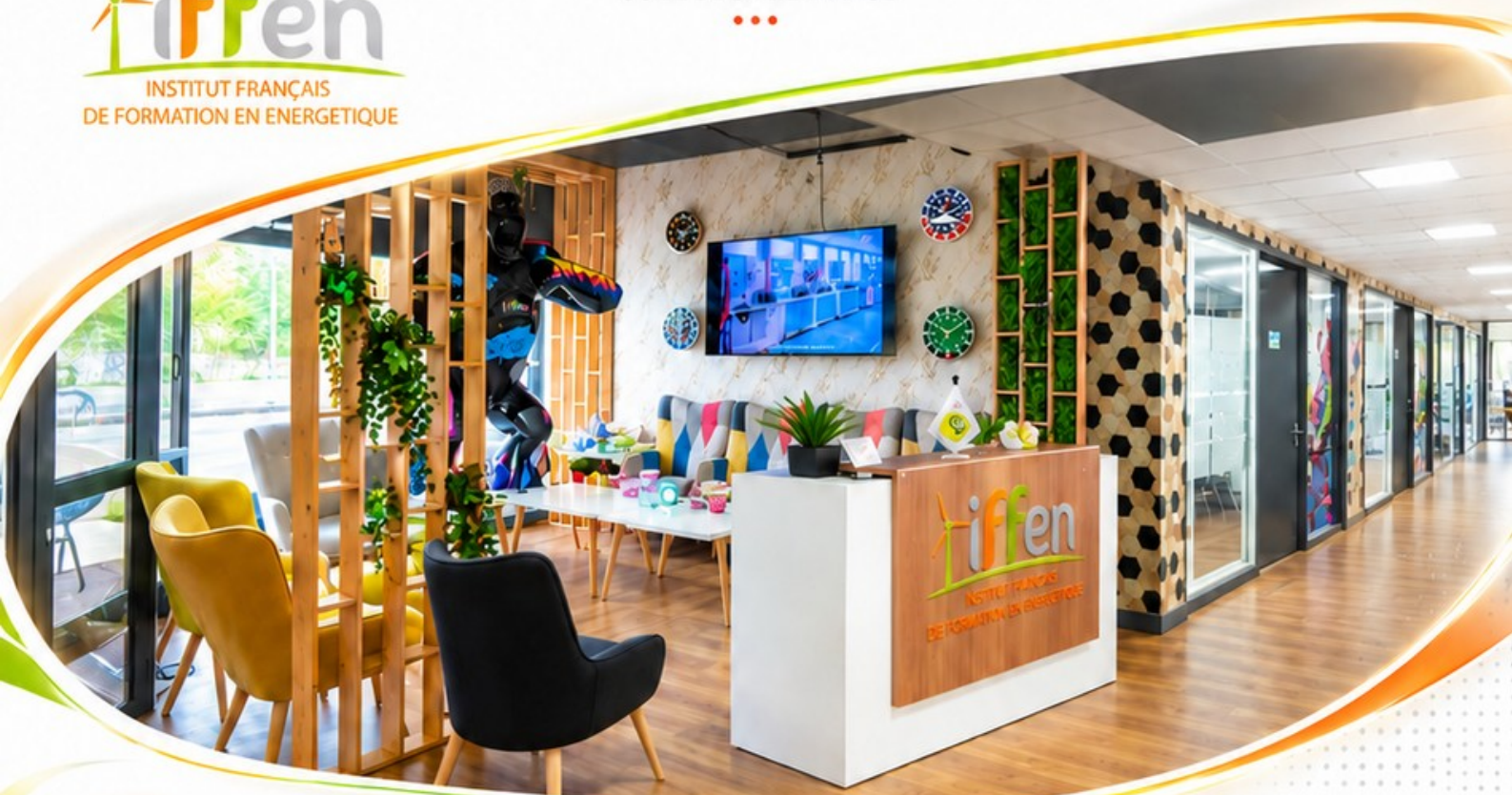
Notre CFA dispose d'un dispositif de médiation permettant d'anticiper et de prévenir les ruptures de contrats d'apprentissage, dans un objectif de sécurisation du parcours du jeune dans son ensemble. Les médiateurs accompagnent les jeunes pour résoudre des difficultés liées au contrat d'apprentissage, 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 ou une entreprise, ou être saisis par le personnel du CFA selon les procédures internes.



RÉFÉRENT HANDICAP

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





RÉFÉRENT HANDICAP

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.



Votre référente handicap :

Nadia SOUAK



01 43 82 59 75



n.souak@iffen.fr





Nous contacter



HORAIRES

8h30 – 12h30 / 13h30 – 18h00
Rendez-vous possible sur demande



IFFEN SIÈGE SOCIAL

Parc d'activités Léonard de Vinci
152 rue de Paris
94190 Villeneuve-Saint-Georges



+33 (0)1 43 82 59 75



contact@iffen.fr



www.IFFEN.fr

