



L'ambition du collectif, la force de notre engagement

A noter ! Jusqu'à la mise en place du CSE, les anciennes dispositions demeurent applicables (fonctionnement, attributions et moyens des CE, CHSCT, DP et DUP)

Le développement de l'alternance

CE/CSE

« Comprendre les réponses de votre employeur aux obligations en matière d'alternance et leur articulation avec la gestion prévisionnelle des emplois »

L'alternance est un dispositif articulant des périodes de formation théorique dans un organisme spécialisé et des périodes d'acquisition de savoir-faire pratique au sein de l'entreprise

L'alternance : une offre de formation, deux types de contrats de travail

L'alternance est un dispositif articulant des périodes de formation théorique dans un organisme spécialisé et des périodes d'acquisition de savoir-faire pratique au sein de l'entreprise.

Les types de contrats concernant la formation en alternance sont au nombre de deux : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation, respectivement définis aux articles L 6211-2 et suivants et L 6325-1 et suivants du Code du travail. Ils diffèrent d'un point de vue du public concerné, des objectifs et des modalités de mise en pratique :

- Le **contrat d'apprentissage** relève de la formation initiale, il est destiné aux jeunes de 16 à 25 ans
- Le **contrat de professionnalisation** relève de la formation continue, il est un dispositif d'insertion accessible aux jeunes de 16 à 25 ans, aux demandeurs d'emploi âgés de plus de 26 ans, et aux bénéficiaires de diverses allocations.

Le cadre législatif

Plusieurs lois et accords encadrent la formation en alternance, devenue une des priorités de la présidence Hollande :

- L'accord national interprofessionnel du 7 juin 2011 sur l'accès des jeunes aux formations en alternance et aux stages en entreprise
- La loi pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels du 28 juillet 2011
- Le Plan Emploi en faveur de l'alternance, lancé en mars 2011
- La loi de finances rectificative de 2011 qui modifie le mode de calcul de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) et instaure la mise en place d'un système de bonus-malus allié à une hausse du quota en alternant de 3 % à 4 %
- La loi de finances rectificative pour 2012, du 14 mars, augmente le quota à 5 % pour les rémunérations versées en 2015
- La loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle et la démocratie sociale instaure, en termes d'alternance, de nouvelles mesures :
 - les contrats d'apprentissage, à l'instar des contrats de professionnalisation, peuvent être conclus en CDI
 - la désignation d'un tuteur avec une expérience minimum de deux ans dans l'entreprise pour les salariés en contrat de professionnalisation est rendue obligatoire
- Encore récemment, au début de l'année 2016, le président de la République a annoncé une série d'aides et de mesures en faveur de l'alternance.

Les obligations de l'employeur

Les employeurs ont une obligation de financement de la formation en alternance (taxe d'apprentissage, contribution de développement à l'apprentissage et contribution supplémentaire à l'apprentissage, participation à la formation professionnelle continue).

Ils ont également des obligations en matière d'accueil des salariés en alternance :

- de tutorat, en offrant à l'alternant un accompagnement personnalisé dans son apprentissage
- de formation vis-à-vis de l'alternant et du tuteur
- de fournir à l'alternant un emploi en relation avec l'objectif de sa formation
- d'organiser la charge de travail du ou des salariés s'étant portés volontaires comme tuteur(s).

La contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)

La contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) est un impôt, calculé à partir de la masse salariale brute versée, redevable par les entreprises d'au moins 250 salariés qui emploient moins de 4 % de leur effectif (CDD+CDI) au 31/12/2014 d'alternants et de jeunes accomplissant un VIE (volontariat international en entreprise) ou bénéficiant d'une CIFRE (convention industrielle de formation par la recherche). Ce quota minimum est passé à 5 % au 31/12/2015.

Cette pénalité est progressive : moins l'entreprise emploie de jeunes en alternance, par rapport à son effectif total, et plus elle paie de contribution. Inversement, les entreprises dépassant l'obligation légale peuvent bénéficier d'une créance fiscale.

Toutefois, peuvent être exonérées de la CSA, les entreprises ayant au moins 3 % d'alternants dans leur effectif et qui :

- ont augmenté d'au moins 10 % le nombre d'alternants par rapport à l'année précédente,
- appartiennent à une branche couverte par un accord prévoyant une progression de l'effectif d'au moins 10 % des salariés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Le rôle du comité d'entreprise

Face à la question du développement de l'alternance, le comité d'entreprise a un rôle à jouer. D'abord du fait des obligations légales (Art. L. 2323-15 du Code du travail), il doit être consulté (dans le cadre de la nouvelle consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi) sur la mise en place des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Les décrets encadrant cette consultation sont toujours en attente, mais on peut rappeler que jusqu'à présent, le CE devait se prononcer sur :

- les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation
- les objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage, le nombre d'apprentis susceptibles d'être accueillis, leurs conditions de mise en œuvre, le nombre d'apprentis engagés et les perspectives d'emploi de ces derniers.

Mais son rôle est également de :

- s'assurer des conditions d'accueil et d'intégration des salariés en alternance
- aider à la reconnaissance du rôle de tuteur
- contribuer à ce que la mise en place de l'alternance au sein de l'entreprise soit faite en adéquation avec la professionnalisation, l'accès et le maintien dans l'emploi des salariés
- réinterroger la politique de l'emploi de l'entreprise.

En effet, les dernières évolutions du cadre législatif avec la loi sur le contrat de génération du 1^{er} mars 2013, la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 et la loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle et la démocratie sociale incitent les entreprises à faire le lien entre le développement de l'alternance et la mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'accès et le maintien dans l'emploi des seniors.

Callentis vous accompagne

Dans le cadre des missions en vue de l'examen annuel des comptes ou des missions spécifiques pour le comité d'entreprise ou ses commissions, **CALLENTIS peut vous accompagner et vous apporter son expertise pour :**

- faire le point sur l'état de la législation vis-à-vis de l'alternance et sur les accords dans votre branche ;
- être force de proposition en matière de développement de l'alternance au sein de votre entreprise ;
- avoir un éclairage à la fois sur la démarche à mettre en œuvre et la pertinence des indicateurs permettant de suivre les mesures en faveur de l'alternance ;
- préparer les négociations sur l'emploi, les accords GPEC et seniors.

