



L'ambition du collectif, la force de notre engagement

Le développement de l'alternance

« 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 contrats et trois modalités de réalisation possibles

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.6211-1 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 29 ans révolus. Au-delà de 30 ans, **si vous êtes reconnu travailleur handicapé** ou si vous avez un projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant le diplôme préparé
- Le **contrat de professionnalisation** relève de la formation continue, il est un dispositif d'insertion accessible aux jeunes de 16 à 25 ans révolus, aux demandeurs d'emploi âgés de plus de 26 ans, et aux bénéficiaires de diverses allocations.

La commission formation est obligatoire dans les entreprises de 300 salariés et plus

- La loi du 17 août 2015 a relevé le seuil de mise en place de la commission formation, qui doit désormais être créée au sein du CSE dans les entreprises de **300 salariés et plus** (article L.2312-17 du Code du Travail). Cette commission prépare les délibérations du CSE prévue dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, dans les domaines qui relèvent de sa compétence dont l'apprentissage et les conditions d'accueil en stage. Les travaux de la commission peuvent aussi servir de base aux délégués syndicaux pour mener la négociation sur la GPEC.

Le cadre législatif

Plusieurs lois et accords encadrent la formation en alternance, devenue un pilier de la formation dite « tout au long de la vie » :

- La loi de finances rectificative de 2011 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 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, notamment avec la simplification du Contrat de génération :
 - 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.

Les principaux changements apportés par la Loi « Avenir Professionnel » en matière de formation professionnelle

- La loi dite « Avenir professionnel », modifie de nombreux éléments en matière d'alternance :
 - L'extension de l'âge maximum des bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage, passant de 25 ans révolus à 29 ans révolus ;
 - Le remplacement des périodes de professionnalisation par le dispositif « reconversion ou promotion par alternance » ;
 - La mise en place progressive d'une contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage pour les entreprises. Du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2020, les OPCA et OCTA seront progressivement remplacés par les opérateurs de compétences (OPCO). A partir de 2020, la collecte interviendra au cours de l'année de versement des rémunérations, et non plus avec un an de décalage. L'Urssaf collectera la taxe unique à partir de janvier 2021 ;
 - La loi « Avenir Professionnel » a également remplacé les périodes de professionnalisation par le dispositif appelé « reconversion ou promotion par alternance » (« Pro A »). Ouvert à tous les salariés en CDI ou en CUI ayant une qualification inférieure à la Licence (Bac+3), ce dispositif vise à favoriser, par une formation en alternance, le maintien dans l'emploi des salariés les moins qualifiés. Les cours théoriques associés peuvent être dispensés par des organismes de formation ou par l'entreprise elle-même, si elle dispose d'un service de formation. La « reconversion ou promotion par alternance » se déroule selon les règles et la durée applicables au contrat de professionnalisation.



Les obligations de l'employeur

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

Ils ont également des obligations en matière d'accueil et d'encadrement 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 des salariés s'étant portés volontaires comme tuteurs.

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 sont soumises à la taxe d'apprentissage, et qui emploient moins de 5 % de leur effectif annuel moyen (CDD+CDI) en alternance (contrat d'apprentissage et de professionnalisation), en VIE (volontariat international en entreprise) ou bénéficiant d'une CIFRE (convention industrielle de formation par la recherche).

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 (dans la limite d'un taux de 7 % d'alternants). 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 CSE

Face à la question du développement de l'alternance, le CSE a un rôle à jouer. Tout d'abord, il doit être consulté et rendre un avis, 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, de professionnalisation ainsi que des reconversions ou promotions par alternance (Art. L. 2312-26 du Code du travail).

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 (statut, formation certifiante, prime, ...)
- 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 ;
- Interroger la gestion prévisionnelle de l'emploi de l'entreprise.

Les dernières évolutions du cadre législatif avec la loi sur le contrat de génération du 1er 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 (GPEC), l'accès et le maintien dans l'emploi des seniors.

Callentis vous accompagne

Dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi ou dans le cadre de missions spécifiques pour le Comité social et économique 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 en vigueur 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.

