



# GUIDE DE L'ALTERNANCE

---

EDITION 2015

---

**SOMMAIRE**

<b>1</b>	<b>CADRE GENERAL</b>	<b>1</b>
1.1	DEFINITIONS ET OBJECTIFS	1
1.2	OBJET DU CONTRAT D'ALTERNANCE	1
1.3	REMARQUES	1
1.4	ACTEURS DE L'ALTERNANCE	1
<b>2</b>	<b>CONCLUSION DU CONTRAT D'ALTERNANCE (MODALITES)</b>	<b>2</b>
2.1	DEMARCHE DU CANDIDAT	2
2.2	ROLE DU SERVICE COMMUN DE FORMATIONS CONTINUE ET PAR ALTERNANCE (SEFCA)	2
2.3	CHEMINEMENT DU CONTRAT D'ALTERNANCE	2
2.4	DUREE DU CONTRAT DE TRAVAIL EN ALTERNANCE	4
2.5	PERIODE D'ESSAI	7
2.6	TEMPS DE TRAVAIL	7
<b>3</b>	<b>CONDITIONS D'ACCES</b>	<b>8</b>
3.1	SELECTION PEDAGOGIQUE ET VALIDATION D'ACCES	8
3.2	STRUCTURE D'ACCUEIL : SECTEUR PRIVE OU PUBLIC	8
3.3	CONDITIONS D'AGE ET PUBLIC DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	9
3.4	CONDITIONS D'AGE ET PUBLIC DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE	9
3.5	NATIONALITE DE L'ALTERNANT	10
<b>4</b>	<b>INSCRIPTION ADMINISTRATIVE A L'UNIVERSITE DE BOURGOGNE</b>	<b>11</b>
4.1	CARTE D'ETUDIANT DES METIERS DELIVREE PAR LE SEFCA	11
4.2	PRISE EN CHARGE DES DROITS D'INSCRIPTION UNIVERSITAIRE	11
<b>5</b>	<b>ORGANISATION PEDAGOGIQUE DE L'ALTERNANCE</b>	<b>12</b>
5.1	RYTHME DE L'ALTERNANCE	12
5.2	DUREE DE LA FORMATION	12
5.3	GROUPE DE FORMATION	12
<b>6</b>	<b>STATUT SALARIE</b>	<b>13</b>
6.1	DROITS DE L'ALTERNANT	13
6.2	DEVOIRS / OBLIGATIONS DE L'ALTERNANT	15
<b>7</b>	<b>FINANCEMENT DE LA FORMATION</b>	<b>16</b>
7.1	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	16
7.2	CONTRAT D'APPRENTISSAGE	16
<b>8</b>	<b>SUIVI ET TUTORAT</b>	<b>17</b>
8.1	CADRE GENERAL DU TUTORAT	17
8.2	EFFECTIF SUIVI	18
8.3	MISSION DU TUTEUR	18

8.4	CHANGEMENT DE TUTEUR EN COURS D'ANNEE	18
<u>9</u>	<u>REMUNERATION ET INCITATIONS FINANCIERES</u>	<u>19</u>
9.1	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	19
9.2	CONTRAT D'APPRENTISSAGE	21
9.3	L'ALTERNANCE (CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION ET D'APPRENTISSAGE)	25
<u>10</u>	<u>SUCCESSION, RENOUVELLEMENT ET RUPTURE DE CONTRATS EN ALTERNANCE</u>	<u>27</u>
10.1	SUCCESSION DE CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION	27
10.2	SUCCESSION DE CONTRATS D'APPRENTISSAGE	28
10.3	RENOUVELLEMENT DE CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION	28
10.4	RENOUVELLEMENT DE CONTRATS D'APPRENTISSAGE	29
10.5	RUPTURE ANTICIPEE DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	29
10.6	RUPTURE ANTICIPEE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE	31
10.7	INDEMNITES DE FIN DE CONTRAT	33
<u>11</u>	<u>LEXIQUE</u>	<u>34</u>

## 1 CADRE GENERAL

### 1.1 DEFINITIONS ET OBJECTIFS

L'alternance se caractérise par :

- Une organisation pédagogique qui alterne des périodes de formation théorique en centre et des périodes de pratique en entreprise.
- Une visée diplômante : obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles : RNCP (Articles L 6211-1 et L 3614-1 du Code du Travail) ; les diplômes nationaux sont inscrits de droit au RNCP (concernant les Diplômes Universitaires, nous consulter).
- Un cadre juridique : il existe deux types de contrat de travail, le contrat de professionnalisation et le contrat d'apprentissage. Il est aussi possible pour les personnes en poste (en CDI), sous certaines conditions, de mobiliser une période de professionnalisation.
- Un accès à l'emploi facilité et une insertion professionnelle favorisée.

### 1.2 OBJET DU CONTRAT D'ALTERNANCE

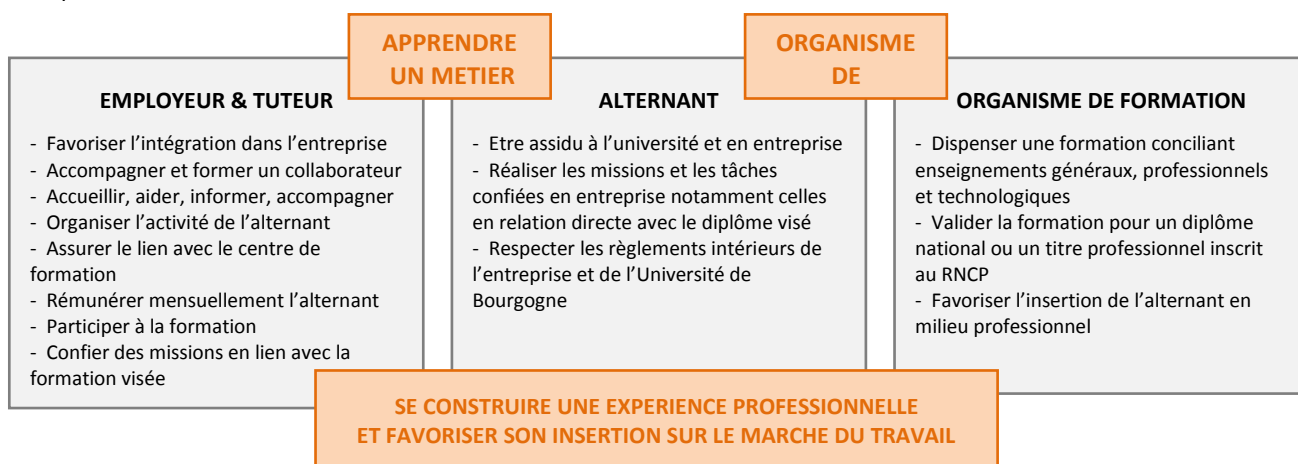
- Apprentissage : acquisition en alternance d'une formation théorique et pratique en vue d'une qualification professionnelle reconnue, sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP. (Article L6211-1 du Code du Travail)
- Professionnalisation : Acquérir en alternance l'une des qualifications visées à l'article L6314-1 du Code du Travail (c'est-à-dire, enregistrée au RNCP ; reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ; ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle) et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

### 1.3 REMARQUES

Le contrat d'apprentissage relève de la formation initiale. (Article L6211-1 du Code du Travail - 6ème partie du livre II)  
Le contrat et les actions de professionnalisation relèvent de la formation continue. (Article L6325-1, D6325-1 et suivants du Code du Travail - 6ème partie du livre III et circulaire DGEFP n°2007-21 du 23 juillet 2007)

### 1.4 ACTEURS DE L'ALTERNANCE

L'alternance met en présence trois acteurs distincts qui sont en interaction et qui ont chacun des obligations à respecter.



## **2 CONCLUSION DU CONTRAT D'ALTERNANCE (MODALITES)**

### **2.1 DEMARCHE DU CANDIDAT**

Le candidat doit respecter le processus de sélection en vigueur (généralement sur dossier et entretien). En parallèle, il prospecte pour trouver un établissement d'accueil en alternance conformément à son projet professionnel. La plateforme d'insertion professionnelle de l'Université de Bourgogne peut apporter aussi son appui : [pfip@u-bourgogne.fr](mailto:pfip@u-bourgogne.fr).

Il est préférable de faire valider pédagogiquement la mission confiée en entreprise.

Lorsque le « mariage » entreprise et alternant est opéré, il faut impérativement en informer le SEFCA pour que le contrat de travail soit établi rapidement (03 80 39 51 80 ou [formation.continue@u-bourgogne.fr](mailto:formation.continue@u-bourgogne.fr)).

### **2.2 ROLE DU SERVICE COMMUN DE FORMATIONS CONTINUE ET PAR ALTERNANCE (SEFCA)**

Le SEFCA, en tant qu'organisme de formation assure l'interface avec l'entreprise pour l'établissement des contrats d'alternance : professionnalisation ou apprentissage.

Il transmet l'ensemble des éléments nécessaires à la contractualisation et assure le suivi administratif et juridique des contrats tout au long du cursus.

Il se charge également des périodes de professionnalisation (et autres dispositifs de formation continue).

### **2.3 CHEMINEMENT DU CONTRAT D'ALTERNANCE**

Le contrat d'alternance est conclu par écrit sur un formulaire dédié : le CERFA.

#### **2.3.1 CHEMINEMENT DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION**

(CERFA n°EJ20 - Circulaire DGEFP n°2007-21 du 23.7.07)

- L'organisme de formation (SEFCA) transmet à l'entreprise un ensemble de documents au préalable de la signature du contrat de professionnalisation (devis, programme, calendrier, convention de formation, CERFA...)
- L'entreprise et le salarié signent le contrat de professionnalisation (contrat de travail).
- L'entreprise déclare l'embauche (URSSAF ou MSA), vérifie l'autorisation de travail en cours de validité, organise une visite médicale d'embauche avant l'expiration de la période d'essai,...
- Le contrat de travail signé est transmis par l'entreprise à son OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé), accompagné des éléments fournis par l'organisme de formation, dans les 5 jours suivant le début du contrat de travail. (Article D6325-2 Code du Travail ; Décret n°2011-535 du 17.5.11 (JO du 10.5.11))
- L'OPCA examine la conformité légale du contrat de professionnalisation (dispositions légales et stipulations conventionnelles) ainsi que la demande de prise en charge de la formation au regard des orientations définies par l'accord de branche de l'entreprise.
- Il notifie sa décision de prise en charge dans un délai de 20 jours à compter de la réception du contrat et des annexes. A défaut de décision de l'OPCA dans ce délai, la prise en charge est réputée acceptée et le contrat déposé. En cas de refus, l'OPCA notifie sa décision motivée à l'employeur et au salarié titulaire du contrat.
- L'OPCA dépose sous forme dématérialisée à la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) du lieu d'exécution du contrat : le contrat, l'avis et la décision relative au financement,
- L'OPCA transmet les différents volets du contrat de professionnalisation à l'employeur et au salarié.

Depuis le 1er juillet 2012, le formulaire Cerfa n°10103\*05 (CERFA FA13) permet de conclure un contrat d'apprentissage, que celui-ci relève du secteur privé ou du secteur public

### 2.3.2 CHEMINEMENT DE L'APPRENTISSAGE DU SECTEUR PRIVE

- L'entreprise, après échanges avec le SEFCA, prend contact avec l'organisme consulaire\* dont elle dépend pour disposer d'un exemplaire de CERFA pré-rempli (les démarches se font le plus souvent sur Internet).

*\* Organismes consulaires*

*Chambre des Métiers et de l'Artisanat* : pour les entreprises inscrites au répertoire des métiers (ou registre des entreprises pour la Moselle, Haut et Bas Rhin) et celles ayant une double immatriculation (Métiers et Registre du Commerce et des Sociétés) et les artisans ruraux,

*Chambre d'Agriculture* : pour les entreprises relevant de la Mutualité Sociale Agricole (hors artisans ruraux)

*Chambre de Commerce et d'Industrie (CCI)* pour les entreprises immatriculées au RCS et celles qui ne sont pas rattachées aux organismes cités précédemment (exemples : associations, professions libérales, EPIC).

- Les deux parties (organisme privé et apprenti) signent le contrat d'apprentissage en trois exemplaires ; le CERFA vaut déclaration d'embauche. (Article R6222-2 du Code du Travail)
- L'organisme privé (entreprise, association...) transmet le contrat d'apprentissage au CFA du Supérieur de Bourgogne pour visa.
- Le CFA Supérieur de Bourgogne vise le contrat d'apprentissage (ce qui atteste de l'inscription de l'apprenti (Article R6224-1 du Code du Travail) et le retourne à l'organisme privé (ou directement à l'organisme consulaire dont dépend la structure privée, à sa convenance).
- L'organisme privé à réception transmet le contrat d'apprentissage, signé et visé, à l'organisme consulaire dont il dépend (au plus tard dans les 5 jours ouvrables suivant le début du contrat) pour enregistrement du contrat. (Article L6224-1 et R6224-1 du Code du Travail)
- L'organisme consulaire vérifie la conformité du contrat d'apprentissage aux dispositions légales en vigueur, les conditions de compétences requises pour le maître d'apprentissage et le respect du plafond simultané d'apprentis tutorés.
- L'organisme consulaire va procéder (en cas de conformité) à l'enregistrement du contrat d'apprentissage dans un délai de 15 jours à compter de la réception du dossier complet. L'absence de réponse dans ce même délai a valeur d'acceptation (Article R 6224-4 Code du Travail). La procédure d'enregistrement des CA est précisée par les articles R 6224-1 à R 6224-6 du Code du Travail.
- L'organisme consulaire transmet sans délai un exemplaire du contrat aux parties et une copie à l'URSSAF (ou MSA), la caisse de retraite, le Président du conseil régional, le Directeur du CFA, le service chargé de l'inspection d'apprentissage, le service chargée du suivi statistique des contrats d'apprentissage (Article R6224-6 du Code du Travail) et à la DIRECCTE (sous forme dématérialisée concernant cette dernière).
- Si le contrat ne satisfait pas toutes les conditions légales, l'organisme consulaire refuse l'enregistrement ; celui-ci sera notifié aux parties et motivé. A défaut d'enregistrement le contrat est nul. (R 6224-4 du Code du Travail, décret du 21/12/2011)

Une fois le contrat enregistré, l'employeur doit déclarer l'embauche dans les 8 jours précédant l'embauche effective de l'apprenti, comme toute embauche de droit commun.

L'obligation de transmettre à la chambre consulaire la fiche médicale d'aptitude délivrée par le médecin du travail, au plus tard dans les 15 jours qui suivent l'enregistrement du contrat, a été supprimée. La visite médicale d'embauche reste toutefois obligatoire, dans un délai de 2 mois à compter de l'embauche. (Article R 6222-40-1 du Code du Travail)

**IMPORTANT : l'enregistrement du contrat d'apprentissage est gratuit (articles L 6224-4 et L 6221-2 du Code du Travail).**

Les services des Points A des CCI ont une mission d'obligation de renseignements des entreprises même si celles-ci n'ont pas signé de contrat de prestation de gestion du contrat d'apprentissage, il faut inviter les employeurs et prétendant à l'apprentissage à appeler les points A (CCI 21 : 03 80 65 92 31).

#### 2.3.3 CHEMINEMENT DE L'APPRENTISSAGE DU SECTEUR PUBLIC

(Article L6224-1 et R6224-1 du Code du Travail)

- L'établissement public, après échanges avec le SEFCA, prend contact avec la DIRECCTE (celle du lieu d'exécution du contrat) pour disposer d'un exemplaire du CERFA FA13 ou procéder aux démarches en ligne
- Les deux parties (organisme public et apprenti) signent le contrat d'apprentissage,
- L'organisme public transmet le contrat d'apprentissage au CFA du Supérieur de Bourgogne pour visa.
- Le CFA du Supérieur de Bourgogne vise le contrat d'apprentissage et le retourne à l'organisme public.
- L'organisme public à réception transmet le contrat d'apprentissage, signé et visé, à la DIRECCTE accompagné d'une fiche d'aptitude médicale de l'apprenti (après visite médicale à organiser dans les deux mois suivant l'embauche), le CV du maître d'apprentissage ainsi qu'un justificatif du niveau d'études de l'apprenti.
- La DIRECCTE se charge de l'enregistrement du contrat, sous 2 à 3 jours.
- La DIRECCTE se charge de transmettre les différents volets du contrat d'apprentissage (employeur, apprenti, DARES...)  
Déclaration Préalable à l'Embauche (DPAE) auprès de l'URSSAF ou MSA dans les huit jours précédents l'embauche.

#### 2.4 DUREE DU CONTRAT DE TRAVAIL EN ALTERNANCE

Le contrat d'alternance s'étend sur toute la durée de la formation.

Il comprend nécessairement l'ensemble des enseignements et activités pédagogiques en centre ainsi que les examens.

Il est possible d'anticiper et de prolonger le contrat d'alternance conformément au cadre légal (nous consulter).

##### 2.4.1 DUREE DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Il peut être conclu sous deux formes :

- **Contrat à durée déterminée (CDD)** de 6 à 12 mois
- **Contrat à durée indéterminée (CDI)** dont l'action de professionnalisation se situe au début du contrat (pour une durée de 6 à 12 mois). Au terme de celle-ci le contrat devient un CDI classique. (Article L6325-5 du Code du Travail)
- **Contrat de plus de 12 mois**

Conventionnellement, dans certaines branches professionnelles, la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation peut être portée à 24 mois en fonction de la spécificité des publics et de la nature de la formation (Article L 6325-11 et L6325-12 du Code du Travail). Les actions de formations concernées sont généralement considérées comme prioritaires par les branches (ex : métiers en tension).

▪ **Contrats de professionnalisation en temps partiel**

Le contrat de professionnalisation peut être conclu à temps partiel ; si cette organisation ne fait pas obstacle à l'obtention de la qualification visée et reste conforme à la durée légale des contrats de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation est régi par les dispositions de branche professionnelle faisant l'objet de négociations avec les partenaires sociaux. Pour connaître les modalités précises de mise en œuvre de ce contrat, il convient de se référer à l'accord collectif de la branche professionnelle ou interprofessionnelle dont relève l'entreprise.

▪ **Actions de Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE)**

Elles peuvent être mises en place pour les demandeurs d'emploi préalablement au contrat de professionnalisation. (Article L6326-1 et L6326-3 du Code du Travail)

DATES DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION			
DEBUT		FIN	
Au plus tôt	Au plus tard	Au plus tôt	Au plus tard
1 mois avant le début de la formation	Le jour de la rentrée	Le dernier jour de la formation ou de l'examen	2 mois après la fin de la formation ou du dernier examen pour les diplômés et titres inscrits au RNCP (1 mois pour les DU). Circulaire DGEFP 10/07/12



**2.4.2 DUREE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE**

Le contrat d'apprentissage est :

- un CDD dont la durée est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat (Article L6222-7 Code du Travail) et pour une durée de 1 à 3 ans.

Par exception, elle peut varier de 6 mois à 1 an pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti, voire 4 ans pour les apprentis handicapés (Articles L6222-8, L6222-9, L6222-11, R6222-3 du Code du Travail) ou en cas de redoublement suite à échec à l'examen.

- Un CDI qui débute par une « période d'apprentissage correspondant au cycle de formation (Article L6222-7 du Code du Travail – loi du 5 mars 2014) ; à l'issue de la période d'apprentissage la relation contractuelle se poursuit selon les règles de droit commun du contrat de travail à l'exception de la période d'essai qui ne peut être exigée.

**DATES DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE (FORMATION SUR 1 AN)**

DEBUT		FIN	
Au plus tôt	Au plus tard	Cycle de formation inférieur à 365j	Cycle de formation supérieur à 365j
3 mois avant la rentrée (article L6222-12 du Code du Travail)	3 mois après (sous réserve d'acceptation pédagogique)	Le 365 <sup>ème</sup> jour après le début du contrat	Le dernier jour de la formation

**DATES DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE (FORMATION SUR 2 ANS)**

DEBUT		FIN	
Au plus tôt	Au plus tard	Cycle de formation inférieur à 730j	Cycle de formation supérieur à 730j
3 mois avant la rentrée (article L6222-12 du Code du Travail)	3 mois après (sous réserve d'acceptation pédagogique)	Le 730 <sup>ème</sup> jour après le début du contrat	Le dernier jour de la formation

## 2.5 PERIODE D'ESSAI

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. (Article L1221-20 du Code du Travail)

### 2.5.1 CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Une période d'essai :

- d'au plus un mois peut être prévue au contrat de professionnalisation en CDD (Circulaire DGEFP 2004/033 du 13 décembre 2004 § 4-5) par application des règles de droit commun (Article L1242-10 du Code du Travail) et à défaut de disposition conventionnelles ou contractuelles plus avantageuses.

Le CDD peut comporter une période d'essai de :

- 1 jour/semaine dans la limite de 2 semaines si la durée initiale du contrat est inférieure à 6 mois ;
- 1 mois si la durée du contrat est supérieure à 6 mois.
- de 2 mois pour un ouvrier ou un salarié, 3 mois pour un agent de maîtrise ou technicien et 4 mois pour un cadre peut être prévue au contrat de professionnalisation en CDI par application des règles de droit commun et à défaut de disposition conventionnelles ou contractuelles plus avantageuses. (Article L1221-19 du Code du Travail)

Pour un contrat de professionnalisation conclu entre deux employeurs saisonniers, la période d'essai (Article L1242-10 du Code du Travail) est applicable au début de la première période de travail effectif chez chacun des employeurs.

### 2.5.2 CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Une période d'essai de 45 jours en entreprise (consécutifs ou non) est systématique pour le contrat d'apprentissage. (Article L6222-18 du Code du Travail)

## 2.6 TEMPS DE TRAVAIL

L'alternant bénéficie de l'ensemble des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables aux autres salariés de l'entreprise. (Article L1242-14 du Code du Travail)

Le temps consacré à la formation en centre est considéré comme du temps de travail effectif. (Articles L 6222-24 et L 3162-2 du Code du Travail)

La durée du travail du salarié (incluant le temps passé en formation) ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise ni la durée quotidienne légale du travail. (Article L6325-10 du Code du Travail)  
La durée légale du travail hebdomadaire est généralement de 35 heures par semaine.

En contrepartie des heures supplémentaires éventuellement effectuées par l'apprenti, l'entreprise est tenue de lui accorder une majoration de salaire ou un repos compensatoire. (Articles L 6222-22 et 24 et L 3121-22 du Code du Travail)

Il est possible de conclure un contrat de professionnalisation à temps partiel contrairement au contrat d'apprentissage.

### 3 CONDITIONS D'ACCES

#### 3.1 SELECTION PEDAGOGIQUE ET VALIDATION D'ACCES

Les formations en alternance sont accessibles selon les modalités en vigueur au sein de l'Université de Bourgogne. Tout candidat doit se plier au processus de sélection (généralement sur dossier et entretien) sous réserve de disposer des prérequis ou d'une expérience professionnelle avérée dans le domaine : procédure de Validation des Acquis Professionnels (VAP).

(Décret n°85-906 du 23 août 1985)

**Pour entreprendre une VAP :**

- Si le candidat n'est pas titulaire du baccalauréat, il doit avoir interrompu ses études initiales depuis au moins deux ans et avoir au moins 20 ans,
- Si le candidat a abandonné une formation universitaire sans avoir validé l'année d'études, un délai de trois ans est exigé avant une nouvelle demande relative à cette année.

Cette procédure permet à toute personne ne justifiant pas des prérequis de pouvoir éventuellement accéder à la formation, compte tenu de son expérience et de sa formation professionnelles.

En d'autres termes, elle est autorisée à candidater à la formation sans disposer des prérequis (aucun diplôme ne sera délivré). L'acceptation de la demande de VAPP ne vaut pas sélection ; il faut donc sous réserve d'acceptation de la demande de VAP se soumettre au processus de sélection.

#### 3.2 STRUCTURE D'ACCUEIL : SECTEUR PRIVE OU PUBLIC

Il incombe au futur alternant de trouver par lui-même une structure d'accueil conformément à son projet professionnel.

L'Université de Bourgogne diffusera bien entendu ses offres d'alternance aux candidats sélectionnés.

Ils peuvent aussi s'appuyer sur la Plateforme d'Insertion Professionnelle (PFIP) situé à la maison de l'université.

L'alternance est régie par le droit français et n'existe pas en tant que tel à l'étranger sauf si la holding de l'entreprise est située en France.

Il est aussi possible de conclure un contrat de travail à durée déterminée (CDD) à l'étranger incluant des temps de formation en centre, pris en charge par l'entreprise. Dans ce cas, c'est le droit du travail du pays où est située l'entreprise qui s'applique.

L'alternance concerne le secteur privé exclusivement ; néanmoins, le contrat d'apprentissage est possible (et seulement lui) dans le secteur public non-industriel et non-commercial.

##### 3.2.1 CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Toutes entreprises établies ou domiciliées en France (métropole et DOM) quels que soient l'activité exercée, la forme juridique et le régime d'imposition, (Circulaire DGEFP n°2007-21 du 23.7.07 (BOT n°2007-9 du 30.09.07)), à savoir :

- Employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue (Article L6331-1 Code du Travail)
- Etablissements publics industriels et commerciaux (EPIC)
- Entreprises d'armement maritime
- Caisses d'allocation familiale
- Entreprises de travail temporaire (uniquement en contrat de professionnalisation en CDD).

(Article L6325-23 du Code du Travail, et suivant)

A noter : Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être conclu pour l'exercice d'activités saisonnières avec deux employeurs (une convention tripartite est alors signée); sous condition et à titre expérimental

jusqu'en 2014, les employeurs particuliers peuvent embaucher un contrat de professionnalisation sous réserve d'un accompagnement de ce dernier adapté aux spécificités de son statut. (Loi 2011-893 du 28.7.11, Article 21 (JO du 29.7.11))

L'état, les collectivités locales les établissements publics à caractère administratif ne peuvent pas conclure de contrat de professionnalisation. Pour un Groupement d'Intérêt public (GIP), tout dépend de son statut d'origine « privé » ou « public ».

### 3.2.2 CONTRAT D'APPRENTISSAGE

- Entreprises (et associations éligibles) du secteur privé
- Entreprises et administrations du secteur public non-industriel et non-commercial (Etat, collectivité territoriale, conseil général, Région, Département et commune, établissement public national administratif (EPA, EPST, EPSCP....), organisme consulaire...). (Loi n°92-675 du 17.7.92 (JO du 19.7.92) ; Circulaire du 16.11.93 (JO du 23.11.93))

La loi Cherpion du 28 juillet 2011 ouvre la possibilité de conclure des contrats d'apprentissage dans le secteur du travail temporaire (Article L6226-1 du Code du Travail) ; elle instaure aussi la faculté de conclure un seul et unique contrat d'apprentissage avec deux employeurs pour l'exercice d'une ou plusieurs activités saisonnières (une convention tripartite est alors signée).  
(Article L6222-5-1 du Code du Travail)

### 3.3 CONDITIONS D'AGE ET PUBLIC DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

- Personnes âgées de 16 à 25 ans révolus pour compléter leur formation initiale
  - Demandeurs d'emploi de plus de 26 ans inscrits à Pole Emploi (sauf pour ceux issus d'un contrat aidé)
  - Bénéficiaires de minima sociaux (RSA : Revenu de Solidarité Active, ASS : Allocation de Solidarité Spécifique, AAH : Allocation aux Adultes Handicapés) ou ayant bénéficié d'un Contrat Unique d'Insertion (CUI).
- (Loi 2009-1437 du 24.11.09, Article 23 (JO du 25/11/09) ; Article L6325-1 du Code du Travail)

Il n'y a donc aucune condition d'âge requise.

(Article L6325-1 du Code du Travail et Article L 6222-1 du Code du Travail ; Circulaire DGEFP n°2012-15 du 19.7.12)

L'inscription à Pole Emploi est obligatoire pour les 26 ans et plus dont le statut avant contrat de professionnalisation est demandeur d'emploi ou inactif ou bénéficiaire d'un minima social ou qui n'a pas bénéficié d'un contrat aidé (CUI). Dans tous les autres cas, l'inscription à Pole Emploi n'est pas obligatoire.

### 3.4 CONDITIONS D'AGE ET PUBLIC DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Etre âgés entre 16 à 25 ans révolus, c'est-à-dire, avoir moins de vingt-six ans au début de l'apprentissage (Article L6222-1 du Code du Travail). Il est donc possible aux personnes âgées de 25 ans, 11 mois et 29 jours à la signature du contrat d'entrer en formation avec un statut d'apprenti.

Il existe des dérogations aux limites d'âges (Articles L6222-2 et D6222-1 du Code du Travail) lorsque :

- le contrat fait suite à un contrat (ou période) d'apprentissage et qu'il conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu,
- il y a rupture du contrat d'apprentissage pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (cessation d'activité, faute de l'employeur, inaptitude physique et temporaire de l'apprenti ... ;

> Dans ces deux cas : la signature du nouveau contrat doit être souscrite dans un délai maximum d'un an après le précédent contrat d'apprentissage et l'apprenti doit être âgé de 30 ans maximum au moment de la conclusion du contrat.

- l'apprenti est reconnu travailleurs handicapés (Décret n°2009-596 du 26.05.09),
  - le candidat a un projet de création ou reprise d'entreprise nécessitant le diplôme ou titre visé.
- > Dans ces deux derniers cas, il n'y a pas de limite d'âge.

### 3.5 NATIONALITE DE L'ALTERNANT

#### 3.5.1 RESSORTISSANT HORS UNION EUROPEENNE

En vertu de l'article 35 de la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 peuvent conclure un contrat de travail (Article L5221-5 du Code du Travail) :

- En alternance (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) à durée déterminée
- Tout étudiant,
- Indépendamment de sa nationalité,
- Titulaire d'un titre de séjour référencé à l'article R5221-3 du Code du Travail,
- Et quelque soit le niveau d'études (DUT, licence, master...) de la formation qu'il souhaite intégrer

Deux cas de figures sont envisageables en fonction de la nature du titre de séjour détenu par le futur alternant :

NATURE DU TITRE	IMPLICATIONS ADMINISTRATIVES
<b>ETUDIANT</b> - autorisation de travail limitée à 964 heures annuelles  - 822h50 pour les Algériens	Le temps de travail étant limité, une autorisation de travail provisoire s'avère nécessaire. Celle-ci est délivrée par la DIRECCTE. Pour l'obtenir, le futur alternant doit présenter à la DIRECCTE : <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Un contrat de travail en alternance (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage) signé des deux parties : salarié et entreprise ; celui-ci valant promesse d'embauche.</li> <li>▶ Son titre de séjour étudiant en cours de validité.</li> </ul> A partir de ces documents la DIRECCTE va délivrer une autorisation de travail provisoire à temps plein (35 heures hebdomadaires) sous une semaine (39 heures si l'accord de branche de l'entreprise le permet).
<b>SALARIE</b>	Aucune démarche particulière à opérer ; si ce n'est le renouvellement du titre en précisant la mention « Alternant ». Il revient au futur alternant de faire les démarches nécessaires auprès de la Préfecture.

*\* En vertu de l'accord franco algérien du 27 décembre 1968, les algériens restent soumis à autorisation provisoire de travail, dans la limite de 822 heures 50 annuelles.*

#### 3.5.2 RESSORTISSANT DE L'UNION EUROPEENNE

Les ressortissants des états membres de l'Union Européenne à l'exception des Croates (Arrêté du 12 décembre 2013 relatif à la délivrance, sans opposition de la situation de l'emploi, des autorisations de travail aux ressortissants des Etats de l'Union européenne soumis à des dispositions transitoires), de l'espace économique européen (Suisse, Islande, Norvège, Lichtenstein), d'Andorre et de Monaco n'ont pas de démarches particulières à opérer. Les Croates doivent, pour leur part, demander une autorisation de travail auprès de la DIRECCTE.

A la signature du contrat et pendant toute la durée du contrat de travail, l'employeur doit s'assurer de la validité de l'autorisation de séjour et titre de séjour.

## **4 INSCRIPTION ADMINISTRATIVE A L'UNIVERSITE DE BOURGOGNE**

### **4.1 CARTE D'ETUDIANT DES METIERS DELIVREE PAR LE SEFCA**

La gestion administrative des alternants relève des attributions du Service commun de Formations Continue et par Alternance (SEFCA).

Les alternants disposent du statut de salarié et suivent une formation diplômante reconnue nationalement.

L'inscription administrative s'avère donc nécessaire pour la délivrance du diplôme en fin de cursus. En effet, elle confère au stagiaire le droit de se présenter aux examens. Elle doit être opérée au plus tard fin décembre.

Après inscription administrative par le SEFCA, une carte d'étudiant des métiers est délivrée à :

- l'apprenti se voit délivrer la carte d'étudiant des métiers par le CFA conformément à un modèle (Arrêté du 30/12/2011),
- le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation se voit délivrer la carte d'étudiant des métiers (L 6325-6-2 du Code du Travail) par l'organisme de formation, ou le centre de formation interne conformément à un modèle (Décret du 30/12/2011) ; s'il est en contrat de professionnalisation pour une durée minimale de 12 mois et s'il suit une formation visant à une qualification enregistrée au RNCP.

Cette carte « Etudiant des Métiers » (Article L6325-6-2 du Code du Travail ; Loi 2011-893 du 28.7.11 (JO du 29.7.11)) permet à son titulaire de faire valoir sur l'ensemble du territoire national la spécificité de son statut, notamment des mêmes réductions tarifaires que les étudiants.

La carte permet aussi à l'alternant d'accéder à la bibliothèque, au restaurant universitaire et aux activités sportives du SUAPS.

### **4.2 PRISE EN CHARGE DES DROITS D'INSCRIPTION UNIVERSITAIRE**

#### **4.2.1 AU NIVEAU DE L'APPRENTI**

Aucune contrepartie ne peut être demandée :

- ni à l'apprenti à l'occasion de la conclusion, de l'enregistrement ou de la rupture du contrat d'apprentissage,
- ni à l'employeur à l'occasion de l'enregistrement du contrat d'apprentissage. (Article L6221-2 du Code du Travail)

Sauf accord de la région, les CFA ne peuvent conditionner l'inscription de l'apprenti au versement par son employeur d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit. (Article L6233-1.1 du Code du Travail)

#### **4.2.2 AU NIVEAU DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION**

Les organismes de formation ne peuvent conditionner l'inscription d'un salarié en contrat de professionnalisation au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit. (Article L6325-2-1 code du LOI n° 2014-288 du 5 mars 2014)

## **5 ORGANISATION PEDAGOGIQUE DE L'ALTERNANCE**

### **5.1 RYTHME DE L'ALTERNANCE**

La formation s'organise sur un rythme défini en début d'année et qui lui est propre. Il est fonction du secteur d'activité concerné et de ses contraintes (Par exemple : la clôture d'exercice comptable ou les reporting en gestion requièrent la présence de l'alternant en entreprise en début et fin de mois).

Le calendrier est transmis par le centre de formation au préalable de la signature du contrat à l'ensemble des parties en présence (entreprise et salarié). Il fixe les jours de présence en centre de formation et en entreprise. Il doit être respecté par toutes les parties et durant toute l'année universitaire.

En cas de modification pédagogique, le nouveau calendrier est transmis à l'alternant et à l'entreprise, directement par le centre de formation. L'emploi du temps de la formation est géré par l'établissement (UFR, IUP, IUT, école d'ingénieurs).

### **5.2 DUREE DE LA FORMATION**

La durée de la formation est variable en fonction de la qualification visée. Celle-ci comprend l'ensemble des temps de formation en centre ainsi que tous les examens (et activités pédagogiques). L'Université de Bourgogne respecte l'ensemble des dispositions légales qui encadrent ces contrats (Article L6222-7 et L6233-8 du Code du Travail pour l'apprentissage et Articles L 6325-11 à -14 du Code du Travail pour le contrat de professionnalisation).

Chaque journée de regroupement comprend 7 heures de formation en centre et 35 heures hebdomadaires, conformément à la durée légale du travail.

Dans le cadre d'un contrat :

- D'apprentissage : Minimum 400 heures de formation (Article L6222-7 du Code du Travail) ; la durée varie en fonction des exigences propres au niveau de qualification préparé. (Article L6231-1 du Code du Travail)
- De professionnalisation (Article L6325-13 du Code du Travail) : La durée des enseignements et d'évaluation représente entre 15% et 25% de la durée totale du contrat de travail, elle ne peut être inférieure à 150 heures (6 mois minimum de contrat) et supérieure à 455 heures (12 mois maximum de contrat) ; elle peut être portée conventionnellement au-delà de 25%.

(Article L6325-14 du Code du Travail)

### **5.3 GROUPE DE FORMATION**

Le groupe de formation peut être :

- Spécifique : ne compter que des alternants,
- Mixte : compter alternants, étudiants en formation initiale et autres personnes relevant de la formation continue (demandeurs d'emploi, salariés en CIF, sur plan de formation...).

## **6 STATUT SALARIE**

### **6.1 DROITS DE L'ALTERNANT**

#### **6.1.1 CADRE GENERAL**

Les alternants disposent du statut de salarié et ne sont donc plus étudiants.

En conséquence, ils ne peuvent prétendre aux bourses universitaires, au logement CROUS (allocation sur critères sociaux – les alternants ne sont prioritaires), au régime de sécurité sociale étudiante : SMEREB/LMDE (à compter du 31 décembre l'alternant doit s'affilier au régime général : CPAM ou celui de son entreprise si elle bénéficie d'un régime particulier). La mutuelle étudiante n'est pas non plus envisageable pour les alternants.

L'alternant bénéficie de l'ensemble des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec la formation.

(Article L1242-14, L6221-1 et L 6325-6 du Code du Travail)

Le temps consacré aux actions de formation est compris dans l'horaire de travail. (Article L6325-10 du Code du Travail)  
Il s'apparente donc à du temps de travail. (Articles L 6222-24 et L 3162-2 du Code du Travail)

La durée légale (35 heures par semaine) ou conventionnelle de travail s'applique.

Au-delà, le régime de majoration des heures supplémentaires s'applique. Les journées de récupération du temps de travail (RTT) sont aussi applicables aux alternants dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise.

(Article L3121-22 du Code du Travail)

L'alternant bénéficie aussi de la protection et de l'indemnisation spécifiquement accordée au titre des accidents du travail. Ainsi, les accidents survenus à l'occasion de la présence à l'Université de Bourgogne sont apparentés à des accidents du travail.

L'alternant cotise aussi pour la retraite et le chômage.



### 6.1.2 FRAIS DE DEPLACEMENT ET DE TRANSPORT

Les alternants sont indemnisés selon les règles applicables aux autres salariés pour les déplacements opérés pendant leur temps de travail, lequel comprend le temps de formation. (Cour de Cassation, Chambre sociale 28 février 2007 ; pourvoi n°05-42362)

L'employeur prend en charge les frais de transport à hauteur de 50% des coûts de l'abonnement aux transports en commun (SNCF, RATP, service public de location de vélo) permettant de réaliser le déplacement domicile/travail dans le temps le plus court.

(Articles L 3261.2 et R 3261.1 du Code du Travail ; Circulaire DGT-DSS n° 01 du 28 janvier 2009)

Par ailleurs, le Conseil Régional de Bourgogne participe aux frais de transport, d'hébergement et de restauration des apprentis bourguignons (forfait THR). La distance (aller simple) entre le domicile personnel et le Centre de Formation d'Apprentis - CFA (mais pas entre le domicile et l'entreprise) détermine la tranche kilométrique à retenir dès lors que l'apprenti ne réside pas dans la même ville que le lieu de formation.

FRAIS DE DEPLACEMENT ACCORDES AUX APPRENTIS					
Distance	< 15 km	16-50 km	51-100 km	101-300 km	301 km et +
Forfait	5€	10€	20€	30€	40€

Les coûts forfaitaires sont à multiplier par le nombre annuel de regroupements (nombre de semaines en formation). Elle est due une fois par regroupement et est fonction de l'assiduité de l'apprenti.

Au niveau de l'Université de Bourgogne, le SEFCA se charge des démarches administratives pour l'ensemble des apprentis, au mois de décembre. Le premier virement est effectif courant mars.

### 6.1.3 CONGES PAYES

Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur. (Article L3141-1 du Code du Travail)

Outre les jours fériés légaux, l'alternant bénéficie des congés payés selon le régime applicable dans l'entreprise. Ils sont de 2,5 jours ouvrables par mois de travail accomplis sur la période de référence (point de départ : date d'embauche ; terme : 31 mai de l'année en cours) ; cela représente 30 jours ouvrables (soit 5 semaines) pour les contrats de 12 mois. (Article L3141-3 du Code du Travail)

L'alternant et l'entreprise conviennent ensemble des dates de prise de congés (et ce, en dehors des temps de formation en centre).

La période de prise des congés payés est fixée par les conventions ou accords collectifs de travail. Elle comprend la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

A défaut de convention ou accord collectif de travail, cette période est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise. (Article L3141-13 du Code du Travail)

L'alternant peut donc prendre ses congés dès ouverture des droits ; tout dépend des usages de l'entreprise.

En effet, certaines entreprises acceptent la prise de congés de façon anticipée pour éviter de régler des congés acquis mais non pris en fin de contrat.

#### 6.1.4 PARTICULARITE : PREPARATION ET « CONGE EXAMEN »

##### **Contrat d'apprentissage :**

- temps de préparation aux examens sont accordés de plein droit (au plus 5 jours ouvrables par an à prendre dans le mois précédant les épreuves), même si les révisions ne sont pas organisées par le CFA (Article L6222-35 du Code du Travail) ; ils donnent droit au maintien du salaire. Bien entendu, si le CFA organise des enseignements spécifiques en vue de l'examen, l'apprenti est tenu de les suivre.
- possibilité d'un «congé-examen» (3 jours par an pour se présenter à un autre examen de son choix).  
(Article L6222-34 du Code du Travail)

**Contrats de professionnalisation :** Les temps de préparations peuvent être accordés par l'entreprise. Le congé-examen est quant à lui impossible.

#### 6.2 DEVOIRS / OBLIGATIONS DE L'ALTERNANT

L'alternant a certaines obligations à respecter :

- Effectuer les tâches confiées par l'entreprise, notamment celles en relation directe avec le diplôme visé. (Article L6222-24 du Code du Travail)
- Suivre les enseignements et activités pédagogiques de la formation.
- Se présenter aux épreuves et examens. (Article L6222-34 du Code du Travail)
- Etre assidu en formation et en entreprise\* : respecter le calendrier d'alternance.
- Respecter le règlement intérieur de l'entreprise (comme tout autre salarié) et celui de l'Université de Bourgogne. Ce dernier est remis aux alternants au moment de l'inscription administrative.

*\*L'assiduité (à l'université de Bourgogne comme en entreprise) s'avère primordiale en alternance et fait l'objet d'un suivi régulier par le SEFCA ; celui-ci se matérialise par un contrôle des feuilles d'émargement quotidien.*

## **7 FINANCEMENT DE LA FORMATION**

Compte tenu de ces différentes modalités de financement, l'assiduité des alternants s'avère primordiale et fait l'objet de contrôle. Celui-ci se matérialise par un émargement opéré par demi-journée.

### **7.1 CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION**

Conformément à l'obligation légale de participer au financement de la formation professionnelle continue (Articles L6331-2 et L 6331-9 du Code du Travail), l'entreprise verse chaque année un pourcentage de sa masse salariale brute à son OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) ; celui-ci va mobiliser une partie des fonds mutualisés dédiés à la professionnalisation et/ou au plan de formation.

L'université de Bourgogne applique un tarif plancher de 9,15€/heure.

### **7.2 CONTRAT D'APPRENTISSAGE**

Financement via le versement (en toute ou partie) de la taxe d'apprentissage que l'entreprise flèche à son OCTA (Organisme Collecteur de Taxe d'Apprentissage) ; le montant obligatoire à verser par l'entreprise au CFA de son apprenti est au moins égal (dans la limite du quota disponible) au coût de formation publié sur les listes préfectorales (Article R6241-3 du Code du Travail). En l'absence de publication, un arrêté interministériel (arrêté du 18 janvier 2010 relatif au montant minimal du concours apporté par l'employeur d'un apprenti au CFA) fixe un coût forfaitaire de 3000€.

Pour les établissements non redevables de la taxe d'apprentissage (secteur public notamment) et employant un apprenti, il est demandé une participation financière au coût de formation de l'apprenti. Une convention est alors conclue avec le CFA pour définir les conditions de prise en charge. (Loi n°92-675 du 17.7.92, article 20 III (JO du 19.7.92))

## 8 SUIVI ET TUTORAT

### 8.1 CADRE GENERAL DU TUTORAT

#### 8.1.1 CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

- **Tuteur universitaire** (recommandé) : enseignant ou intervenant de la formation
- **Tuteur entreprise** (non obligatoire sauf accord de branche ou interprofessionnel l'exigeant : article D6324-2 du Code du Travail) : l'employeur désigne pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur chargé de l'accompagner.  
(Décret à paraître, article L. 6325-3-1 du Code du Travail, créé par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014)

Le tuteur est désigné parmi les salariés, sur la base du volontariat. Il doit justifier d'une qualification et d'une expérience professionnelle de deux ans minimum en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé (Article D6325-6 du Code du Travail). Le décret (à paraître), fixera les conditions de cette désignation ainsi que les missions et les conditions d'exercice de la fonction de tuteur.

Le tuteur peut bénéficier d'une formation financée éventuellement par son entreprise via son OPCA.

#### 8.1.2 CONTRAT D'APPRENTISSAGE

- **Tuteur universitaire** (Obligatoire - Article R116-11 alinéa 3 du Code du Travail) : enseignant ou intervenant de la formation
- **Maître d'apprentissage** est responsable de la formation pratique qui doit permettre à l'apprenti d'acquérir des compétences correspondant à la qualification recherchée, en liaison avec le CFA (Article L 6223-2 du Code du Travail). Il doit être majeur, offrir toutes les garanties de moralité et de compétences (Article R6223-24 du Code du Travail) :
  1. titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la formation préparée par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;
  2. justifiant de 3 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion ;
  3. possédant une expérience professionnelle de 3 ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après avis du recteur, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale.

L'employeur doit s'assurer que le MA est formé de manière adéquate pour exercer sa mission. Un accord collectif d'entreprise ou de branche peut définir les modalités de mise en œuvre et de prise en charge des formations des MA. (L6223-8 du Code du Travail, modifié par la loi du 5 mars 2014)

La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés. Une équipe tutorale est mise en place au sein de laquelle est désigné un maître d'apprentissage référent qui assure la coordination de l'équipe ainsi que la liaison avec le centre de formation d'apprentis. (L 6223-6 du Code du Travail)

#### 8.2 EFFECTIF SUIVI

Le nombre de salariés en alternance (contrat ou période de professionnalisation et contrat d'apprentissage) suivi par le tuteur-entreprise salarié est limité à trois maximums (Article D6325-9 du Code du Travail) et deux maximums pour le tuteur employeur (Article D6325-9 du Code du Travail) ; le nombre maximum d'alternants suivis par un maître d'apprentissage est de deux plus, le cas échéant un apprenti dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen. (Article R6223-6 du Code du Travail)

#### 8.3 MISSION DU TUTEUR

Les tuteurs (ou maître d'apprentissage) ont pour missions de (Article D6325-7 du Code du Travail) :

- accueillir, aider, informer, accompagner et guider l'alternant,
- organiser l'activité dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels et savoir-être,
- assurer la liaison avec l'Université de Bourgogne et aider l'alternant à concilier activités professionnelles et universitaires.

La charte de l'alternance de l'Université de Bourgogne prévoit :

- un entretien avec l'alternant et les tuteurs, au plus tard au terme du second mois en entreprise,
- une visite annuelle du tuteur universitaire dans l'entreprise.

Les autres contacts entre le tuteur entreprise et le tuteur pédagogique peuvent prendre la forme d'entretiens téléphoniques ou via Internet.

Le but est d'échanger sur le cursus universitaire et la conduite du projet en entreprise. Il s'agit aussi de voir les progrès de l'alternant, d'appréhender son attitude sur son lieu de travail, de juger ses capacités d'intégration, ainsi que d'identifier d'éventuels problèmes.

Le livret d'alternance est un outil spécifique utilisé pour assurer le suivi des alternants. Il existe sous format papier ou dématérialisé. Généralement des temps sont dédiés aux retours sur expérience pendant la formation.

#### 8.4 CHANGEMENT DE TUTEUR EN COURS D'ANNEE

##### 8.4.1 CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

L'entreprise doit informer son OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) et le SEFCA par courrier.

##### 8.4.2 CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le changement de tuteur implique une modification du contrat de travail, l'entreprise doit par conséquent avertir l'organisme chargé de l'enregistrement du contrat d'apprentissage (Article R6223-2 du Code du Travail ; Décret n°2011-1924 du 21.12.11 art.5 (JO du 23.12.11)), établir un avenant et lui transmettre pour enregistrement ; le CFA (Centre de Formation pour Apprentis) doit également être prévenu.

## 9 REMUNERATION ET INCITATIONS FINANCIERES

La rémunération se veut mensuelle.

Elle est versée pendant toute la durée du contrat de travail (aussi bien sur les temps passés en entreprise que ceux dédiés à la formation en centre) ou de l'action de professionnalisation pour les CDI.

Elle est définie en pourcentage du SMIC.

Elle est fonction de l'âge et du niveau de qualification du salarié.

Le salaire peut librement faire l'objet de négociations à l'embauche par le futur alternant.

Les accords de branche en vigueur dans l'entreprise peuvent prévoir une rémunération minimale conventionnelle plus avantageuse que le SMIC ; le cas échéant, celle-ci sera appliquée en vertu du principe de faveur (les dispositions les plus favorables sont appliquées aux salariés en droit du travail français).

### 9.1 CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

(Article L6325-8 et D6325-18 du Code du Travail)

#### 9.1.1 REMUNERATION MENSUELLE DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

REMUNERATION MENSUELLE DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION			
SALAIRE MINIMUM LEGAL	MOINS DE 21 ANS	ENTRE 21 ET 26 ANS	PLUS DE 26 ANS
	65% SMIC*	80% SMIC	100% SMIC
EXEMPLE CHIFFRE***	929,64€	1144,17€	1430,22€

\* Sauf disposition conventionnelles ou contractuelles plus favorables. Se référer à la convention collective en vigueur en entreprise (article L6325-8 et D6325-14 du Code du Travail).

\*\* Ou 85% du salaire minimum conventionnel si plus avantageux (article L6325-9 et D6325-18 du Code du Travail).

\*\*\* Base SMIC au 1er janvier 2014 : montant brut horaire 9,53€, mensuel 1445,38€ base 35 heures (sous réserve d'évolution de la réglementation)

Les avantages en nature peuvent être déduits du salaire à hauteur de 75% des déductions autorisés pour les autres salariés de l'entreprise. Cependant, le montant de ces déductions ne peut pas excéder les ¼ de la rémunération mensuelle minimale applicable au titulaire du contrat ou de la valeur des avantages en nature fournis. (Article D6325-17 du Code du Travail - circulaire DGEFP n°2012-15 du 19.7.12)

#### 9.1.2 INCITATIONS FINANCIERES DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

##### ▪ EXONERATIONS DE CHARGES (CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION)

Pour tout employeur : application de la réduction de charges sur les bas salaires (Réduction dite « Fillon ») prévue à l'article L241-13 du code de la sécurité sociale pour les bénéficiaires de contrat de professionnalisation de moins de 45 ans ; celle-ci est désormais calculée sur une base annuelle. (Décret n° 2010-1779 du 31 décembre 2010)

Pour les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus : exonération des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales (sauf AT-MP) sur la fraction de rémunération n'excédant pas le produit du SMIC par le nombre d'heures rémunérée (Article L6325-16 du Code du Travail). L'exonération ne peut pas être cumulée avec une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales.

Il existe des particularités pour les groupements d'employeurs. (Articles L6325-17, L6325-19 et L6325-21 du Code du Travail)

▪ **AIDES + DE 26 ANS (CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION)**

Aide forfaitaire à l'embauche (AFE) en contrat de professionnalisation d'un demandeur d'emploi (inscrit à Pole Emploi) et âgé de 26 ans et plus ayant des difficultés d'insertion dans un emploi durable.

L'employeur ne doit pas avoir procédé dans les 6 mois qui précèdent l'embauche à un licenciement pour motif économique sur le poste pourvu par le recrutement en contrat de professionnalisation.

La demande doit être adressée à Pole Emploi au plus tard 3 mois après le début du contrat. Le montant de l'aide est plafonné à 2000€. Elle fait l'objet de deux versements par Pôle Emploi conditionnés à la poursuite de l'action de professionnalisation. Le premier versement de 1000€ est dû à l'issue du troisième mois d'exécution de l'action de professionnalisation ; le second de 1000€ est dû à l'issue du dixième mois. (Délibération PE n°2011-18 du 24.5.11)

AFE compatible avec l'aide suivante :

▪ **AIDES + DE 45 ANS (CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION)**

Aide de l'État à l'embauche des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation (l'âge est apprécié à la date de début d'exécution du contrat). L'employeur ne doit pas avoir procédé dans les 6 mois précédant l'embauche à un licenciement économique sur le poste pourvu par le recrutement en contrat de professionnalisation. Le titulaire du contrat n'a pas appartenu à l'effectif de l'entreprise au cours des six derniers mois précédant la date de début de contrat.

Le montant est fixé à 2 000 € versé en deux fois. Le premier versement de 1000€ est dû à l'issue du troisième mois d'exécution de l'action de professionnalisation ; le second de 1000€ est dû à l'issue du dixième mois.

L'aide peut se cumuler avec l'exonération de charges sociales et l'aide forfaitaire à l'embauche (AFE) de Pôle emploi. La demande doit être adressée à Pôle emploi dans les trois mois suivant le début de l'exécution du contrat de professionnalisation.

(Décret 2011-524 du 16.5.11 (JO du 17.5.11))

▪ **AIDES PAR LE CONTRAT DE GENERATION POUR LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EN CDI**

Le contrat de génération a pour objectif l'embauche d'un jeune en CDI et le maintien ou le recrutement d'un sénior dans l'entreprise (Loi n°2013-185 du 1.3.13 (JO du 3.3.13)). Il existe des aides en fonction de la taille de l'entreprise. L'aide est cumulable avec toute aide à l'insertion allouée pour la conclusion d'un contrat de professionnalisation en CDI.

▪ **AIDES PAR LES EMPLOIS FRANCS POUR LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EN CDI**

A titre expérimental pendant 3 ans, les emplois francs permettent d'obtenir une aide pour les entreprises du secteur marchand embauchant en contrat à durée indéterminée et à temps complet un jeune (de moins de 30 ans) en recherche d'emploi (depuis au moins 12 mois au cours des derniers 18 mois) résidant dans les zones urbaines sensibles (ZUS) depuis au moins 6 mois de certaines communes. (Arrêté du 31 octobre 2013 fixant la liste des communes éligibles au dispositif « emplois francs »)

L'employeur ne doit pas avoir procédé dans les 6 mois précédant l'embauche à un licenciement économique sur le poste pour lequel le jeune est recruté. L'employeur ne peut pas recruter un jeune ayant appartenu à l'effectif de l'entreprise au cours des six derniers mois précédant la date d'embauche.

L'aide est versée par Pôle emploi après en avoir fait la demande dans le mois de l'embauche. L'aide s'élève à 5000€ et fait l'objet de deux versements à la fin de la période d'essai et à l'issue du dixième mois. L'aide est cumulable avec une autre aide à l'insertion liée au contrat de professionnalisation.

▪ **TRAVAILLEURS HANDICAPES (CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ET D'APPRENTISSAGE)**

L'employeur qui embauche un alternant handicapé peut bénéficier d'aides financières. Ces aides diffèrent selon que l'entreprise relève du secteur privé (aides versées par l'AGEFIPH) ou public (aides du FIFHP). Elles concernent l'alternant, le centre de formation ainsi que l'employeur.

Les montants sont régulièrement actualisés sur le [www.agefiph.fr/Entreprises](http://www.agefiph.fr/Entreprises) et [www.fifphfp.fr](http://www.fifphfp.fr) (rubrique employeur public / le catalogue des aides).

Voici les principales aides pour l'employeur privé :

○ Aide forfaitaire :

Pour l'entreprise qui conclut un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage avec un salarié reconnu handicapé de :

- 1500 € pour un contrat de 6 à 11 mois,
- 3 000 € pour un contrat de 12 mois,
- 4500 € pour un contrat de plus 12 mois jusqu'à 18 mois...

○ Aide au tutorat :

Une aide pour la formation des tuteurs peut être accordée à la structure accueillant et accompagnant des alternants handicapés :

- maximum 2000€ pour les CDD de 12 mois et plus (80h maximum de tutorat à 25€/h),
- maximum de 1000€ pour les CDD de moins de 12 mois (40h maximum de tutorat à 25€/h),
- formation du tuteur dans un organisme de formation : plafond de 1000€ par tuteur.

○ Aide à la pérennisation :

A l'issue du contrat d'alternance, l'employeur peut bénéficier d'une aide à la pérennisation suite au contrat d'alternance s'il embauche le travailleur handicapé :

- en CDD d'une durée supérieure ou égale à 12 mois à temps plein : 2000€,
- en CDI à temps plein : 4000€.

Pour les employeurs du secteur public, se référer à : [www.fifphfp.fr](http://www.fifphfp.fr).

## 9.2 CONTRAT D'APPRENTISSAGE

### 9.2.1 REMUNERATION MENSUELLE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

(Article L6222-27 du Code du Travail)

REMUNERATION MENSUELLE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE		
ANNEE DE CONTRAT	18-20 ANS	21 ANS ET PLUS
1 <sup>ère</sup> ANNEE	41%	53%*
2 <sup>ème</sup> ANNEE	49%	61%*
3 <sup>ème</sup> ANNEE	65%	78%*

\* du SMIC ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé si plus avantageux (se référer à la convention collective de l'entreprise)

Sont rémunérés à hauteur de la 2<sup>nd</sup>e année dans le cycle, les apprentis :

- titulaires de DUT ou BTS et préparant une licence professionnelle,
- préparant un Master 2, après un Master 1 sous statut étudiant,
- titulaires d'un DUT ou BTS et préparant le Diplôme de Comptabilité et de gestion (DCG),
- préparant une année spéciale de DUT (ex : DUT informatique).



Pour le DSCG, nous consulter. (Circulaire DGEFP-DGT n°2007-04 du 24 janvier 2007)

La rémunération progresse chaque nouvelle année d'exécution du contrat. Le contrat fixe le salaire dû à l'apprenti pour chacune des années d'apprentissage. (Décret n°93-316 du 5.3.93 (JO du 12.3.93))

Toute réduction ou allongement de la durée du contrat a une incidence sur le montant de la rémunération de l'apprenti.

Les avantages en nature peuvent être déduits du salaire dans la limite de 75% du montant de salaire minimum applicable à l'intéressé. (Article D6222-35 du Code du Travail)

#### ▪ SPECIFICITE DU SECTEUR PUBLIC : MAJORATION DE POINTS

Le décret 93-162 du 2 février 1993 relatif à la rémunération des apprentis dans le secteur public non industriel et commercial prévoit que les pourcentages de rémunération soient majorés de 10 points lorsque l'apprenti prépare un diplôme ou titre de niveau IV et de 20 points pour un diplôme de niveau III.

Aucune disposition n'est prévue pour les apprentis préparant un diplôme de niveau II et plus. Ils ne sauraient néanmoins être rémunérés moins que ceux préparant un diplôme de niveau inférieur. Ceci reste à la libre appréciation des DIRECCTE qui enregistrent le contrat.

#### ▪ SIMULATION DES REVENUS EN ALTERNANCE

Portail du gouvernement dédié à l'alternance :

[https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail\\_alternance/jcms/hl\\_5641](https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/hl_5641).

### 9.2.2 INCITATIONS FINANCIERES DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

#### ▪ EXONERATIONS DE CHARGES, PRISE EN CHARGE PAR L'ETAT (CONTRAT D'APPRENTISSAGE)

(Article L6243-2 du Code du Travail)

Pour les employeurs inscrits au répertoire des métiers (ou au registre pour les départements d'Alsace et Moselle) et ceux employant moins de onze salariés au 31 décembre précédent la date de conclusion du contrat : exonération totale des cotisations sociales patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle, à l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles : cotisation de Sécurité sociale (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse), d'assurance chômage, de retraite complémentaire, versement transport et cotisation FNAL (aide au logement).

Pour les autres employeurs, l'exonération ne porte que sur les cotisations patronales et salariales d'assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse) et d'allocations familiales (vieillesse, décès, invalidité, maternité, maladie), et la part salariale des cotisations chômage et retraite complémentaire.

L'exonération ne porte pas sur : la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles, la contribution FNAL (aide au logement), le versement transport, la part patronale des cotisations chômage et retraite complémentaire, la cotisation solidarité autonomie.

Pour les employeurs publics, exonération totale des cotisations sauf cotisations d'accidents du travail et maladies professionnelles, la cotisation patronale de retraite complémentaire excédant le taux minimal, la contribution FNAL et le cas échéant l'aide au transport.

#### ▪ AIDES (CONTRAT D'APPRENTISSAGE)

##### ○ La prime à l'apprentissage

La loi de finances 2014 (Article 140) supprime le dispositif d'Indemnité Compensatrice Forfaitaire (ICF) et crée une « prime à l'apprentissage » destinées aux entreprises de moins de 11 salariés employant un apprenti.

Les régions déterminent le montant de cette prime, qui ne pourra être inférieur à 1 000 € par année de formation, ainsi que ses modalités d'attribution. Les régions ont toujours la possibilité de moduler à la hausse leurs versements sur leurs fonds propres pour soutenir certains niveaux de qualification ou d'apprentis.

En Bourgogne, peuvent prétendre à la prime à l'apprentissage : les entreprises de moins de 11 salariés situées en Bourgogne (adresse de l'établissement d'exécution du contrat d'apprentissage). Seuls les employeurs dont le contrat d'apprentissage a donné lieu à un enregistrement selon l'article L6224-1 du Code du Travail peuvent y prétendre.

La prime à l'apprentissage s'organise en 2 versements :

- Le 1er versement est de 600 € et est réalisé pour la première année de formation à 4 mois pour la seconde année de formation à 16 mois, et pour la troisième année de formation à 28 mois.
- Le 1er versement est réalisé après retour de l'attestation (formulaire) de l'employeur. Un contrat dont la durée est inférieure à 6 mois n'ouvre pas de droit.
- Le 2e versement est de 400 € et est versé à la fin de l'année de formation

Ce versement a pour condition le respect de l'assiduité de l'apprenti en centre de formation. La totalité des absences injustifiées ne devront pas dépasser 10 % de l'année en formation.

A titre transitoire et par dérogation aux dispositions du I de la section 1 du chapitre III du quatrième du livre II de la sixième partie du Code du Travail, la loi de finances 2014 prévoit que les contrats d'apprentissage signés dans l'ensemble des entreprises avant le 01 janvier 2014 continuent à ouvrir droit au versement d'une prime (ICF) versée par les régions à l'employeur d'apprenti.

- o Indemnité compensatrice forfaitaire versée par la région à l'employeur

(Article L6243-1 et R6243-1 et suivants du Code du Travail)

En région Bourgogne, elle se décompose ainsi :

- Une aide forfaitaire annuelle de 1000€ par apprenti pour chaque année du cycle de formation. Un contrat dont la durée est inférieure à 6 mois n'y ouvre pas de droit. Elle est versée sur attestation de présence en entreprise et au plus au quatrième mois (pour la 1ère année).
- Bonifications versées dans les mêmes conditions que l'aide susmentionnée (c'est-à-dire sur attestation) :
  - o 1000€ par année de formation prévue au contrat pour les jeunes demandeurs d'emploi en recherche depuis plus d'un an sur présentation d'une attestation Pole Emploi,
  - o 500€ par année de formation prévue au contrat pour les jeunes bénéficiaires d'un Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale (CIVIS),
  - o 500€ par année de formation prévue au contrat pour les jeunes dont la résidence principale relève d'une Zone Urbaine Sensible (ZUS).
- Une aide complémentaire de 500€ par année de formation prévue au contrat pour les apprentis de plus de 18 ans à la signature du contrat et sous réserve d'une assiduité au CFA ou à la section d'apprentissage d'au moins 90% (Tolérance de 10% d'absences injustifiées).
- Majoration de l'aide forfaitaire de première année de 500€ sur attestation du suivi par le maître d'apprentissage :
  - o d'une formation de tuteur datant de 4 ans au plus à la date de début du contrat et d'une durée d'au moins 2 jours dont une journée a été réalisée avant le début du contrat et la seconde avant le quatrième mois du contrat,
  - o ou d'une certification reconnue (titre de maître d'apprentissage confirmé, validation de l'UV5 du brevet de maîtrise).
- Majoration de l'aide forfaitaire de 100€ pour l'existence d'un plan de formation personnalisé entre l'entreprise et le CFA sur attestation et assiduité de l'apprenti (Tolérance de 10% d'absences injustifiées).

⇒ <http://www.region-bourgogne.fr/AIDE-Prime-a-l-apprentissage,254,gda:870>

### Remarque

Les seules absences justifiées sont celles définies par le Code du Travail : absences pour événements familiaux (Article L3142-1 et suivants du Code du Travail) sur justificatif, jours fériés (Article L3133-1 du Code du Travail) sur justificatif, congés exceptionnels, arrêts maladie ou accidents du travail d'une durée inférieure à trois mois sur présentation d'un arrêt de travail, grèves des transports, convocations officielles émanant d'une autorité publique (examen, tribunal...). Toutes les autres absences sont considérées comme injustifiées, y compris les périodes où l'alternant a travaillé en entreprise alors qu'il devait être présent en centre de formation.

### ▪ AUTRES AVANTAGES (CONTRAT D'APPRENTISSAGE)

- Crédits d'impôt (Article 244 quater G IV du code général des impôts) de 1600€ maximum par an et par apprenti présent au moins un mois en entreprise dans l'année.

L'entreprise soumise à un régime réel d'imposition ou exonérées en application de dispositions particulières (entreprises nouvelles, jeunes entreprises innovantes, entreprises implantée en ZFU ou en Corse), qui emploie un apprenti pendant plus d'un mois peut bénéficier d'un crédit d'impôt apprentissage de 1 600 €.

Ce crédit d'impôt est porté à 2200€ si l'apprenti est reconnu travailleur handicapé, s'il bénéficie d'un accompagnement personnalisé et est confronté à un risque d'exclusion, s'il est employé par une entreprise portant le label "Entreprise du Patrimoine Vivant", s'il a signé son contrat d'apprentissage à l'issue d'un contrat de volontariat pour l'insertion. (Article 49 Septies YJ du CGI annexe 3)

A titre transitoire, pour les crédits d'impôt calculés en 2013, à compter du 1er janvier 2014, le crédit d'impôt apprentissage par apprenti et par année de formation est limité à la 1ère année du cycle de formation et aux seules entreprises employant des jeunes préparant un titre ou un diplôme d'un niveau inférieur ou égal à Bac +2. (Article 36 de la Loi de finances 2014)

Le montant total du crédit d'impôt est divisé par deux (800 €) pour les apprentis en deuxième ou troisième année de formation et ceux préparant un diplôme supérieur à Bac +2.

Le montant est multiplié par le nombre moyen annuel d'apprentis :

- le nombre moyen annuel d'apprentis s'apprécie par année civile ;
- sont pris en compte les apprentis dont le contrat a atteint une durée d'au moins un mois ;
- tout mois commencé est comptabilisé comme un mois entier ;
- le nombre moyen d'apprentis doit être calculé pour chaque catégorie d'apprentis qui ouvre droit à un montant de crédit différent.
- Le nombre moyen annuel d'apprentis est calculé au titre d'une année et est obtenu en divisant par 12 le nombre total de mois de présence dans l'entreprise pour cette même année. (Article 49 Septies YJ du CGI)

Le crédit d'impôt est plafonné au montant des dépenses de personnels afférentes aux apprentis minoré des subventions publiques reçues en contrepartie de leur accueil en entreprise.

- Le financement de la formation de l'apprenti ne génère aucun coût supplémentaire pour l'entreprise. En effet, le financement est opéré par un « jeu » d'affectation de taxe d'apprentissage (qui est le seul impôt en France dont il est possible de décider son affectation).

### 9.3 L'ALTERNANCE (CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION ET D'APPRENTISSAGE)

#### 9.3.1 LES AVANTAGES DE L'ALTERNANCE

##### ▪ LE « BONUS / MALUS ALTERNANCE »

Il s'agit d'un objectif de contrats favorisant l'insertion professionnelle (parmi lesquels les contrats d'alternance) à atteindre pour les entreprises de plus de 250 salariés.

L'objectif correspond au nombre moyen annuel de salariés en contrat d'apprentissage, de professionnalisation de jeunes accomplissant un Volontariat International en Entreprise (VIE) ou bénéficiant d'une Convention Industrielle de Formation par la Recherche (CIFRE).

Le résultat ne doit pas être inférieur à 4% de l'effectif annuel moyen de l'entreprise au cours de l'année de référence (Loi n°2011-900 du 29.7.11 ; Article 23). Il passera à 5% à partir de la contribution due en 2016 sur les rémunérations versées en 2015. (Article 230H du Code Général des Impôts ; loi n°2012-354 du 14.3.12 Article 22 (JO du 15.3.12))

Si l'entreprise n'atteint pas son objectif, elle devra verser une contribution supplémentaire appelée « Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage (CSA). (Loi n°2011-900 du 29.7.11, Article 23 (JO du 30.7.11))

En cas contraire, si l'objectif de contrats est dépassé, l'entreprise pourra bénéficier d'aides. (Loi n°2011-900 du 29.7.11, Article 23 (JO du 30.7.11) ; Loi n°2012-354 du 14.3.12, Article 22 (JO du 15.3.12))

La demande doit être déposée par l'employeur auprès de Pôle emploi avant le 30 septembre de l'année au cours de laquelle il déclare son effectif annuel moyen accompagnée à la fois des éléments déclarés et du nombre de salariés donnant droit à l'aide.

Elle est versée en un seul règlement dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande. A défaut l'aide n'est pas due.

Le versement de l'aide est subordonné au paiement des cotisations sociales et d'assurance chômage. (Décret n°2012-660 du 4.5.12 (JO du 6.5.12))  
(Arrêté du 4.5.12 (JO du 6.5.12) texte n°33)  
(Instruction Pôle Emploi n°2012-136 du 19.9.12))

##### ▪ NON PRIS EN COMPTE DANS LE CALCUL DES EFFECTIFS

Les alternants ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, sauf pour le calcul de la tarification des risques d'accidents du travail et maladies professionnelles. (Article L1111-3 du Code du Travail)

##### ▪ LOGEMENT

###### ○ Aide facilitant l'accès au logement

Développée en 2012 par les Comités Interprofessionnels du Logement (CIL), il existe une aide mensuelle « MOBILITE JEUNE » pour faciliter l'accès au logement des alternants.

Elle est accessible aux personnes âgées de moins de 30 ans en alternance (contrat de professionnalisation ou contrat d'apprentissage) dans une entreprise du secteur privé non agricole dont les revenus sont inférieurs ou égaux au SMIC.

L'aide prend la forme d'un versement correspondant au loyer d'un montant maximum de 100 € par mois, dans la limite du reste à charge et déduction faite de l'Aide Personnelle au Logement (APL) pour l'accès à un logement nécessité par la période de formation.

Cette prise en charge s'effectue par une subvention d'un montant maximum de 100 € par mois dans la limite de 18, 12 ou 6 échéances :

- 18 échéances ou quittances pour les jeunes percevant au plus 60 % du SMIC soit 1 800 €,
- 12 échéances ou quittances pour les jeunes percevant entre 61 % et 80 % du SMIC, soit 1 200 €,
- 6 échéances ou quittances pour les jeunes percevant entre 81 % et 100 % du SMIC, soit 600 €.

Le montant du SMIC à prendre en compte est celui inscrit sur le contrat d'alternance.

Le versement se fait au demandeur par avance à chaque début de trimestre. Il correspond à trois échéances de quittances ou redevances à venir. A chaque fin de trimestre, le locataire doit présenter les quittances ou redevances qu'il a acquittées pour obtenir un nouveau versement et ainsi jusqu'à épuisement du montant de l'aide.

La demande est à présenter dans un délai de trois mois à compter de la date de démarrage du cycle de formation. Il est préférable de déposer la demande auprès de l'antenne du lieu de site de l'entreprise, lorsqu'elle est en Bourgogne, sinon en référence au site de formation.

Deux organismes sont chargés d'examiner les dossiers de candidature en Bourgogne : [LOGILIA](#) et [LOGEHAB](#).

#### o Logement CROUS

Les chambres universitaires sont attribuées sur critères sociaux. De ce fait, les alternants ne sont pas prioritaires. Toutefois en cours d'année, si le taux d'occupation le permet, le CROUS peut proposer des logements en location de manière mensuelle, hebdomadaire ou journalière.

Contact : Mr Simon DREVET, responsable du pôle Hébergement : [simon.drevet@crous-dijon.fr](mailto:simon.drevet@crous-dijon.fr)

#### ▪ **IMPOSITION SUR LE REVENU**

Quelle que soit la nature du contrat d'alternance, il faut obligatoirement procéder à la déclaration de ses revenus. En fonction du montant déclaré, il est possible de bénéficier d'un abattement (prime pour l'emploi par exemple).

Néanmoins, les salaires des apprentis sont exonérés d'impôt sur le revenu dans une limite du montant annuel du SMIC. Cette disposition s'applique à l'apprenti personnellement imposable ou au contribuable qui en a la charge (Article 81 bis du code général des impôts). Les apprentis sont exonérés de la CSG. (Loi n°90-1168 du 29.12.90 (JO du 30.12.90))

**10 SUCCESSION, RENOUVELLEMENT ET RUPTURE DE CONTRATS EN ALTERNANCE**

**10.1 SUCCESSION DE CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION**

	AVEC LE MEME EMPLOYEUR	AVEC UN EMPLOYEUR DIFFERENT
<b>CONCLUSION D'UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EN CDD APRES UN :</b>		
<b>CDD</b>	OUI En appliquant les règles habituelles de succession de CDD ou de poursuite de contrat. (Article L1244-1 et L1243-11 du Code du Travail)	OUI
<b>CONTRAT D'APPRENTISSAGE</b>	OUI	OUI
<b>PEUT-ON CONCLURE APRES UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EN CDD UN :</b>		
<b>CDD</b>	OUI En appliquant les règles habituelles de succession de CDD ou de poursuite de contrat. (Article L1244-1 et L1243-11 du Code du Travail)	OUI
<b>CONTRAT D'APPRENTISSAGE</b>	OUI	OUI
<b>CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EN CDD</b>	NON Sauf cas de renouvellement possible.	OUI Pour préparer un niveau supérieur à celui obtenu ou une nouvelle qualification dans une autre discipline utile à l'insertion professionnelle de l'intéressé.
<b>CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EN CDI</b>	OUI Pour préparer une seconde étape de qualification prévue à l'article L6314-1 du Code du Travail. Les 2 contrats constituent des étapes successives nécessaires à l'acquisition d'une compétence à exercer certains métiers spécifiques. La 1 <sup>ère</sup> étape doit viser l'obtention d'un niveau de qualification indispensable pour préparer une 2 <sup>nde</sup> qualification.	OUI

Circulaire DGEFPn°2012-15 du 19.7.12

**Délai de carence**

En cas de succession de CDD et de conclusion d'un nouveau contrat de professionnalisation, le délai de carence n'est pas applicable. Si le nouveau contrat est un CDD classique, le délai de carence est en principe applicable sauf cas particuliers.

(Article L1244-4 du Code du Travail)

**Indemnité de précarité**

L'indemnité de précarité n'est pas due aux salariés en contrat de professionnalisation en CDD.

(Circulaire DGEFP n°2012-15 du 19.7.12)

## 10.2 SUCCESSION DE CONTRATS D'APPRENTISSAGE

L'article L6222-15 du Code du Travail précise que :

- Tout jeune salarié peut souscrire des contrats d'apprentissage successifs pour préparer des diplômes ou titres sanctionnant des qualifications différentes qu'elles soient de même niveau ou non (sous réserve de remplir les conditions d'âge à la date de signature du contrat). Il n'y a pas de délai de carence entre deux contrats.
- Lorsque l'apprenti a déjà conclu deux contrats d'apprentissage successifs de même niveau, il doit, pour conclure un troisième contrat d'apprentissage de même niveau, obtenir l'autorisation du directeur du dernier CFA qu'il a fréquenté.

Aucune condition de délai entre deux contrats n'est exigée.

Il est aussi possible de conclure un CDD avant un contrat d'apprentissage.

Un CDI peut être suspendu par accord entre les parties pour conclure un contrat d'apprentissage avec le même employeur.

(Article L6222-13 du Code du Travail)

Un contrat de professionnalisation peut être conclu après un contrat d'apprentissage dès lors que le candidat remplit les conditions (aucun délai de carence n'est exigé entre les contrats).

Sauf dispositions conventionnelles contraires, si dans la même entreprise un contrat d'apprentissage est suivi par la signature d'un CDI, d'un CDD ou d'un contrat de travail temporaire, aucune période d'essai ne peut être imposée. La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération et l'ancienneté du salarié.

(Article L6222-16 du Code du Travail ; Loi n°2011-893 du 28.7.11, Article 8 (JO du 30.7.11))

## 10.3 RENOUELEMENT DE CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

Le contrat de professionnalisation a pour vocation l'insertion professionnelle ou le retour à l'emploi, il ne donne donc pas lieu à prolongation au-delà de douze mois.

Il peut être renouvelé une seule fois avec le même employeur si le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification visée pour les motifs suivants (Article L 6325-7 du Code du Travail, Circulaire DGEFP n°2007-21 du 23 juillet 2007) :

- échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie,
- maternité ou adoption,
- maladie, accident du travail,
- défaillance de l'organisme de formation.

Le contrat de professionnalisation en CDD peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire ayant obtenu la qualification visée au premier contrat prépare une qualification supérieure ou complémentaire. (Loi n°2011-893 du 28.7.11 - Article 9 (JO du 29.7.11)) L'OPCA est juge de ce caractère supérieur ou complémentaire.

Cette cause de renouvellement ainsi que l'échec à l'examen peuvent être utilisées une seule fois chacune pour le même bénéficiaire.

## RENOUVELLEMENT DE CONTRATS D'APPRENTISSAGE

La durée du contrat d'apprentissage correspond au cycle de formation (Article L6222-7 du Code du Travail). Il peut être renouvelé une seule fois :

- en cas d'échec à l'examen pour une durée d'un an au plus par prorogation du contrat initial ou conclusion d'un nouveau contrat avec un nouvel employeur (Article L 6222-11 du Code du Travail),
- ou pour parvenir à la fin du cycle de formation lorsqu'il y a eu suspension du contrat pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti : maladie, défaillance du CFA... La prolongation s'étend jusqu'à l'expiration du cycle de formation.  
(Article L 6222-12 du Code du Travail)

## 10.4 RUPTURE ANTICIPEE DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

### 10.4.1 RUPTURE ANTICIPEE PENDANT LA PERIODE D'ESSAI

Il est possible pour le salarié comme pour l'employeur de rompre librement et à tout moment le contrat au cours de la période d'essai sans motif et sans préavis. Il faut néanmoins informer dans les 30 jours l'OPCA, la DIRECCTE, l'URSSAF et l'organisme de formation. (Article L6325-15 du Code du Travail)

Un délai de prévenance est désormais obligatoire depuis la loi n°2008-596 du 25 juin 2008 (publiée au JO du 26 juin 2008) : la partie qui rompt le contrat pendant la période d'essai est tenue de respecter un délai de prévenance dont la durée varie selon que la rupture est à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

#### DELAI DE PREVENANCE MINIMAL A RESPECTER EN CAS DE RUPTURE DE LA PERIODE D'ESSAI D'UN CDI OU D'UN CDD AVEC UNE PERIODE D'ESSAI D'AU MOINS UNE SEMAINE

DUREE DE LA PRESENCE DU SALARIE EN ENTREPRISE	RUPTURE A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR	RUPTURE A L'INITIATIVE DU SALARIE
7 JOURS MAXIMUM ENTRE 8 JOURS ET 1 MOIS	24 HEURES 48 HEURES	24 HEURES 48 HEURES
APRES 1 MOIS APRES 3 MOIS	2 SEMAINES 1 MOIS	48 HEURES 48 HEURES

### 10.4.2 RUPTURE ANTICIPEE APRES LA PERIODE D'ESSAI

#### ▪ CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EN CDD (RUPTURE ANTICIPEE)

L'article L1243-1 du Code du Travail précise que sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant son terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou à l'initiative du salarié en cas de signature d'un CDI. L'entreprise doit informer son OPCA, la DIRECCTE et l'URSSAF dans les 30 jours de la rupture. (Article L6325-15 du Code du Travail)

#### ○ Accord des parties (rupture anticipée d'un commun accord)

Elle résulte d'une volonté claire et non équivoque (Cass. soc.21 mars 1996). Elle doit être constatée par écrit en rédigeant un avenant au contrat (Circulaire DRT 92-14 du 29 août 1992). L'entreprise doit également notifier dans les 30 jours la rupture à son OPCA, à la DIRECCTE, à l'URSSAF. L'organisme de formation doit aussi en être informé.

Il peut prendre la forme suivante :



**Avenant au contrat de professionnalisation de M ./Mme...**

Entre :

Nom de l'entreprise + adresse + nom du représentant

Et

Nom de l'alternant + adresse + date de début du contrat + diplôme préparé

Il a été convenu ce qui suit :

Par la présente, les parties souhaitent d'un commun accord mettre fin de manière anticipée au contrat de professionnalisation à compter du ..... avec prise d'effet immédiate, sans préavis.

Fait à ....., le...../...../..... en deux exemplaires.

Signature des parties, précédées de la mention « lu et approuvé » et le cachet de l'entreprise

○ Cas de faute grave (rupture anticipée d'un contrat de pro en CDD)

Il s'agit d'un fait ou d'un ensemble de faits constituant une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible la continuation du contrat de travail.

Contrairement au licenciement, aucune procédure particulière n'est prévue. Il faut donc appliquer la procédure disciplinaire de l'article L. 122-41 du Code du Travail dont voici les éléments essentiels :

- convocation à entretien préalable,
- délai raisonnable de deux à trois jours entre l'envoi et la tenue de cet entretien,
- assistance éventuelle d'un salarié de l'entreprise,
- prononcé d'une mise à pied à titre conservatoire,
- notification de la lettre deux jours après la tenue de l'entretien (un jour franc).

○ Cas de force majeure (rupture anticipée d'un contrat de pro en CDD)

Il doit s'agir de circonstances extérieures, imprévisibles, inévitables et insurmontables créant une impossibilité absolue et durable d'exécuter le contrat de travail (exemple : incendie, cataclysme naturel entraînant la destruction totale des locaux, décès du salarié,...).

L'employeur n'a pas à respecter de préavis, ni à verser des indemnités de rupture.

Cependant, par dérogation (Article L1243-2 du Code du Travail), le CDD peut être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative du salarié, lorsque celui-ci justifie de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée dans une autre entreprise.

La rupture doit être notifiée par écrit à l'employeur (Circulaire DRT n°2002-08 du 2 mai 2002 ou Article L122-3-8 du Code du Travail). Le salarié doit pouvoir fournir à son employeur tout justificatif de nature à établir la réalité de l'embauche prévue (exemple : lettre d'engagement ou contrat de travail comportant une date d'embauche).

Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter un préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine en fonction :

- de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, lorsque celui-ci comporte un terme précis ; s'il avait été conclu "de date à date",
- de la durée de travail déjà effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis.

Le préavis ne peut excéder deux semaines.

En dehors des cas susmentionnés : la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative du salarié ouvre droit pour l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi. (Article L1243-3 du Code du Travail)

Article L1243-4 du Code du Travail : La rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative de l'employeur, en dehors des cas de faute grave ou de force majeure, ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8 du Code du Travail.

Toutefois, lorsque le contrat de travail est rompu avant l'échéance du terme en raison d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a également droit à une indemnité compensatrice dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

Lorsque le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation (d'une durée minimale de 12 mois) voit son contrat rompu, sans qu'il soit à l'initiative de cette rupture, les modalités de continuation et de financement (pour une durée n'excédant pas 3 mois) peuvent être définies par un accord de branche ou un accord collectif.

(Article L6325-14-1 du Code du Travail ; Loi n°2011-893 du 28.7.11 (JO du 29.7.11))

#### ▪ **CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EN CDI (RUPTURE ANTICIPEE)**

Il peut être rompu à l'initiative du salarié ou de l'employeur selon les règles de droit commun. (Article L1231-1 du Code du Travail)

L'entreprise doit informer son OPCA, la DIRECCTE et l'URSSAF dans les 30 jours de la rupture. (Article D6325-5 du Code du Travail)

Toute clause de remboursement par le salarié des dépenses de formation (dite clause de dédit-formation), à la rupture du contrat de travail est nulle et de nul effet. (Article L6325-15 du Code du Travail)

### **10.5 RUPTURE ANTICIPEE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE**

#### **10.5.1 PENDANT LA PERIODE D'ESSAI**

La résiliation unilatérale du contrat par l'une ou l'autre des parties (employeur ou apprenti) sans avoir à en justifier le motif ou la résiliation convenue d'un commun accord est possible pendant les deux premiers mois de l'apprentissage (période d'essai) (article L6222-18 du Code du Travail, que le contrat soit ou non enregistré. (cass.soc du 30.9.09 n°08-40362)

Elle doit être constatée par écrit et portée la signature de chacune des parties. Elle doit être notifiée :

- au directeur du CFA Supérieur de Bourgogne,
- au service qui a procédé à l'enregistrement du contrat d'apprentissage : chambre consulaire pour les entreprises privées (qui la transmet sans délai à la DIRECCTE) ou à la DIRECCTE pour les établissements publics. (Article R6222-21 du Code du Travail)

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, cette résiliation ne peut donner lieu à indemnisation.

(Article L6222-21 du Code du Travail)

#### **10.5.2 AP**

**10.5.3 RES LES DEUX PREMIERS MOIS DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE**

Au-delà des deux premiers mois, la résiliation du contrat ne peut intervenir que dans certains cas limitativement énumérés.

(Article L6222-18 du Code du Travail)

TABLEAU DES PROCEDURES DE RUPTURES ANTICIPEES DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE	
<b>Résiliation expresse des deux cosignataires Rupture d'un commun accord</b>	Elle doit être constatée par écrit et portée la signature de chacune des parties. Elle doit être notifiée (Article R6222-21 du Code du Travail) : - au directeur du CFA Supérieur de Bourgogne, - au service qui a procédé à l'enregistrement du contrat d'apprentissage : chambre consulaire pour les entreprises privés (qui la transmet sans délai à la DIRECCTE) ou à la DIRECCTE pour les établissements publics.
<b>A l'initiative de l'apprenti en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé</b>	Dans ce cas, l'apprenti peut mettre fin à son contrat avant son terme s'il a informé par écrit l'employeur (Article L6222-19 du Code du Travail) au moins deux mois avant la date de fin de contrat (délai de prévenance) (Article R6222-23 du Code du Travail) : - du motif de la rupture (l'obtention du diplôme), - de la date d'effet de la résiliation (dès le lendemain de la publication des résultats par le président du jury).  L'employeur doit notifier la résiliation : - au directeur du CFA Supérieur de Bourgogne, - au service qui a procédé à l'enregistrement du contrat d'apprentissage: chambre consulaire pour les entreprises privés qui la transmet sans délai à la DIRECCTE ou DIRECCTE pour les établissements publics.
<b>Résiliation judiciaire prononcée par le conseil des prud'hommes (Article L6222-18 du Code du Travail)</b>	Faute grave de l'une des parties ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations  Des comportements anormaux dans le cadre d'une relation de travail sont susceptibles de constituer un motif de résiliation judiciaire du contrat (vols, violence, abandon de poste répétés, concurrence, etc.).  L'apprenti peut également demander la résiliation de son contrat pour faute grave. Ont ainsi été prononcées aux torts de l'employeur les résiliations faisant suite par exemple à des manquements répétés aux dispositions sur la durée du travail, à des conditions d'hébergement insalubres, au non-paiement de salaires, etc.
	Inaptitude physique ou professionnelle de l'apprenti à exercer son métier.  Elle doit être constatée par un examen individuel fait par un organisme habilité (CIO, ou centre attaché aux chambres de métiers, médecin du travail, scolaire...) avec avis circonstancié du directeur du CFA. La conclusion de cet examen est transmise au juge le cas échéant, aux parties, au directeur du CFA, à la chambre consulaire qui la transmet à la DIRECCTE. (Article R6222-38 et suivants du Code du Travail)

Après la rupture d'un contrat d'apprentissage, un nouveau contrat peut être conclu entre l'apprenti et un nouvel employeur pour achever sa formation. (Article L6222-18 du Code du Travail)

Pour une durée n'excédant pas trois mois, les formations suivies en CFA par les apprentis dont le contrat a été rompu sans qu'ils soient à l'initiative de cette rupture peuvent être rémunérées par l'Etat et les Régions.

Les formations doivent être agréées. (Article L6341-3 du Code du Travail ; Loi n°2009-1437 du 24.11.09, Article 25 (JO du 25.11.09))

A la rupture du contrat d'apprentissage après une période d'affiliation qui doit être au moins égale à 122 jours ou 610 heures de travail au cours des 28 mois qui précèdent la fin du contrat, l'apprenti s'inscrit comme demandeur d'emploi et peut bénéficier de droits à l'allocation d'assurance chômage.

Cependant en cas de départ volontaire, l'admission au bénéfice des allocations de chômage est subordonnée à une décision favorable de la commission paritaire de Pôle Emploi (convention du 6.5.11 relative à l'indemnisation du chômage...).

**Liquidation judiciaire :**

En cas de liquidation judiciaire sans maintien de l'activité ou lorsqu'il est mis fin au maintien de l'activité en application du dernier alinéa de l'article L 641-10 du Code du Commerce et qu'il doit être mis fin au contrat d'apprentissage, le liquidateur notifie la rupture du contrat à l'apprenti. Cette rupture ouvre droit pour l'apprenti à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat (Article L 6222-18 modifié par l'ordonnance du 12 mars 2014).

La rupture est notifiée au directeur du CFA, au service de l'enregistrement qui transmet sans délai à la DIRECCTE.

**10.6 INDEMNITES DE FIN DE CONTRAT**

L'indemnité de fin de contrat ou « prime de précarité » n'est pas due, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Les contrats d'alternance n'ouvrent pas de droits au titre du DIF. (Article L6323-1 du Code du Travail)

**11 LEXIQUE**

<b>AAH</b>	Allocation aux Adultes Handicapés
<b>AFE</b>	Aide Forfaitaire à l'Employeur
<b>AGEFIPH</b>	Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
<b>ASS</b>	Allocation de Solidarité Spécifique
<b>BTS</b>	Brevet de Technicien Supérieur
<b>CCI</b>	Chambre de Commerce et de l'Industrie
<b>CDD</b>	Contrat à Durée Déterminée
<b>CDI</b>	Contrat à Durée Indéterminée
<b>CERFA</b>	Centre d'Enregistrement et de Révision des Formulaires Administratifs
<b>CFA</b>	Centre de Formation d'Apprentis
<b>CIF</b>	Congé Individuel de Formation
<b>CIO</b>	Centre d'Information et d'Orientation
<b>CIVIS</b>	Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale
<b>CPAM</b>	Caisse Primaire d'Assurance Maladie
<b>CROUS</b>	Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires
<b>CUI</b>	Contrat Unique d'Insertion
<b>DIRECCTE</b>	Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
<b>DUT</b>	Diplôme Universitaire de Technologie
<b>EPIC</b>	Etablissement Public à Caractère Institutionnel et Commercial
<b>FNAL</b>	Fond National d'Aide au Logement
<b>IDE</b>	Inscription comme Demandeur d'Emploi
<b>IUP</b>	Institut Universitaire Professionnalisé
<b>IUT</b>	Institut Universitaire de Technologie
<b>MSA</b>	Mutualité Sociale Agricole
<b>OCTA</b>	Organisme Collecteur de la Taxe d'Apprentissage
<b>OPCA</b>	Organisme Paritaire Collecteur Agréé
<b>PFIP</b>	Plateforme d'Insertion Professionnelle
<b>POE</b>	Préparation Opérationnelle à l'Emploi
<b>RNCP</b>	Répertoire National des Certifications Professionnelles
<b>RSA</b>	Revenu de Solidarité Active
<b>RTT</b>	Réduction du Temps de Travail
<b>SMIC</b>	Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance
<b>SUAPS</b>	Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives
<b>SEFCA</b>	Service commun de Formation en Continue et par Alternance
<b>UFR</b>	Unité de Formation et de Recherche
<b>URSSAF</b>	Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales
<b>VAPP</b>	Validation des Acquis Professionnels et Personnels

