

- À la relation directe entre le travail et la formation professionnelle prévue au contrat ;
- Au rôle du « maître d'apprentissage » ou tuteur-trice.

Les droits des alternant-e-s ont été rognés ces dernières années. Les alternant-e-s servent souvent de main d'œuvre bon marché, alors qu'ils et elles devraient être considéré-e-s comme des salarié-e-s en formation, bénéficiant de conditions de travail favorables, de salaires augmentés et d'une formation de qualité.

Attention : la loi « Avenir Professionnel » de 2018 a introduit le contrat de professionnalisation expérimental, initialement pour une durée de 3 ans, prolongée jusqu'au 31 décembre 2024, il peut définir un parcours de formation « sur mesure » qui ne sera pas nécessairement qualifiant ou certifiant. C'est la porte ouverte à tous les abus, sans acquisition d'une vraie qualification.

Sous la pression des organisations patronales, l'alternance est encouragée par des exonérations sociales et fiscales et par des incitations financières. Elle crée un effet d'aubaine pour les entreprises petites ou grandes et forme des travailleur-euse-s taillables et corvéables à merci. Certains employeurs font se succéder les alternant-e-s sur le même poste, en violation des règles relatives aux CDI et CDD. En fait, loin de remplir son objectif affiché, l'alternance ne permet qu'à une petite moitié des alternant-e-s d'être recruté-e-s par l'entreprise qui les a formé-e-s.

L'ensemble des fiches « Connaître ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse :

<https://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-e-s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Contactez Solidaires :

Dans votre département : <https://solidaires.org/se-syndiquer/les-solidaires-locaux/>

Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/se-syndiquer/les-syndicats/>

Cefi Solidaires

N° 5
Sept. 2025

L'alternance

en 7 questions



Union
syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

Qu'est-ce que l'alternance ?

Lorsque la formation professionnelle se déroule principalement en entreprise et en situation réelle de travail, la formation est qualifiée d'alternante et les apprenant·e·s ont le statut de salarié·e.

La formation en entreprise est complétée par une formation plus théorique en centre de formation apprentissage (CFA) ou autre organisme de formation.

L'alternance comprend deux types de contrats : apprentissage ou professionnalisation.

Quelles sont les conditions d'accès ?

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux :

- Jeunes de 16 ans à 20 ans révolus pour compléter une formation initiale.
- Jeunes de 16 ans à 20 ans révolus sortis du système scolaire sans qualification
- Jeunes de 16 ans à 20 ans inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi
- Les bénéficiaire du Revenu de solidarité active, de l'allocation aux adultes handicapés.
- De personnes ayant achevé un Contrat unique d'insertion.

L'employeur peut être tout forme de société privée ou association (même un particulier employeur) ainsi que les Établissements publics industriel et commercial (Epic).

Quel type de contrat pour quelles durées ?

Le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation sont établis par écrit via des formulaires CERFA et conclus en contrat à durée déterminée (CDD) limité dans le temps, ou dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (CDI).

Les contrats sont signés entre l'employeur et le/la salarié·e (ou son/sa représentant·e légal·e si le/la salarié·e est mineur·e).

Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'apprenti·e ou l'employeur dans ses 45 premiers jours. Le contrat de professionnalisation peut comporter une période d'essai.

Passé ce délai, le contrat de professionnalisation peut être rompu selon dans les conditions de rupture du CDD ou du CDI. Pour le contrat d'apprentissage, il peut être rompu d'un commun accord ou sous certaines conditions (à l'initiative de l'employeur : en cas de force majeure, faute grave, etc ; à l'initiative de l'apprenti après saisine d'un médiateur ou suite à l'obtention du diplôme).

Quel financement de la formation ?

La formation est financée par les impôts ou les cotisations versées par les entreprises pour la formation professionnelle. Il faut se renseigner auprès des conseils régionaux et de l'Opérateur de Compétences (OPCO).

De plus, les entreprises reçoivent des aides et sont exonérées de cotisations si bien que, en 2024, le coût net employeur d'un apprenti de 18 ans en 1^{re} année de formation est de 260 € mensuels.

Quels salaires ?

Dans la plupart des cas, les alternant·e·s ne perçoivent qu'un pourcentage du SMIC, en fonction de l'âge et de la qualification.

Quelles conditions de travail ?

Les alternant·e·s sont des salarié·e·s. Les dispositions légales et conventionnelles leur sont applicables dans la mesure où elles ne sont ni contraires à celles qui sont liées à une situation de jeune travailleur·euse en formation, ni incompatibles avec les exigences de la formation.

L'alternant·e ne doit pas être employé·e à des travaux dangereux. L'employeur doit comme pour tout·e salarié·e protéger sa santé et sa sécurité. Néanmoins, les pouvoirs de l'inspection du travail en la matière ont été récemment limités.

Le temps de travail des apprenti·e·s est soumis à des règles particulières (par exemple, interdiction du travail de nuit sauf dérogation).

L'employeur doit permettre à l'alternant·e de suivre les cours et ceux-ci sont compris dans le temps de travail effectif. L'employeur doit désigner un « maître d'apprentissage » ou un·e tuteur·trice.

Quels sont les points d'attention ?

Pour éviter les abus, les alternant·e·s doivent particulièrement faire attention :

- Au choix de l'entreprise et au choix de l'organisme de formation ;