



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Université
de Technologie
Tarbes
Occitanie Pyrénées

F.A.Q ALTERNANCE

A destination des alternants
futurs alternants

Octobre 2025

F.A.Q ALTERNANCE

A destination des alternants et futurs alternants

Dans ce document, le masculin est utilisé à des fins d'allègement du texte, sans préjudice pour la forme féminine, et ne saurait présumer du genre des individus susceptibles d'être ainsi dénommés.

1. PUBLIC VISÉ	4
EXISTE-T-IL UNE LIMITE D'ÂGE POUR FAIRE DE L'ALTERNANCE ?	4
UN ETUDIANT ETRANGER PEUT-IL CONCLURE UN CONTRAT EN ALTERNANCE EN FRANCE ?	4
UN SALARIE PEUT-IL CONCLURE UN CONTRAT EN ALTERNANCE ?	5
2. ALTERNANCE ET ENTREPRISE D'ACCUEIL.....	5
COMMENT TROUVER UNE ENTREPRISE POUR UN CONTRAT EN ALTERNANCE ?	5
L'ALTERNANCE EST-ELLE POSSIBLE DANS LE SECTEUR PUBLIC ?	5
EST-IL POSSIBLE DE COMMENCER LA FORMATION EN ALTERNANCE SANS AVOIR TROUVE D'ENTREPRISE ?	5
L'ALTERNANT EST-IL OBLIGATOIREMENT ACCOMPAGNE EN ENTREPRISE PAR UN TUTEUR ?	6
EST-IL POSSIBLE DE FAIRE DES DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS PENDANT LA PERIODE EN ENTREPRISE ?	6
3. FORMATION - INSCRIPTION	6
TOUTES LES FORMATIONS DE L'UNIVERSITE DE TECHNOLOGIE DE TARBES SONT-ELLES PROPOSEES EN ALTERNANCE ?	6
LA VALEUR DU DIPLOME EN ALTERNANCE EST-ELLE LA MEME QUE DANS LE CADRE D'UNE FORMATION CLASSIQUE ?	6
LES COURS ET LE CALENDRIER EN ALTERNANCE SONT-ILS LES MEMES QUE DANS LE CADRE D'UNE FORMATION CLASSIQUE ?	6
QUEL EST LE RYTHME D'ALTERNANCE ?	6
COMMENT SONT ORGANISEES LES EVALUATIONS EN ALTERNANCE ?	6
L'ALTERNANT DOIT-IL PAYER SA FORMATION ?	6
QUI FINANCE LA FORMATION D'UN CONTRAT EN ALTERNANCE ?	7
L'ALTERNANT DOIT-IL PAYER LA CVEC ?	7
L'ALTERNANT A-T-IL UNE CARTE D'ETUDIANT ?	7
4. CONTRAT, STATUT, PERIODE D'ESSAI, DUREE	7
QUELLE EST LA DIFFERENCE ENTRE UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE ET DE PROFESSIONNALISATION ?	7
QUELLE DIFFERENCE ENTRE ALTERNANT ET APPRENTI ?	7
QUEL EST LE STATUT EN ALTERNANCE ?	7
QUELLE EST LA DUREE D'UN CONTRAT EN ALTERNANCE ?	7
EST-CE QU'UN ALTERNANT PEUT COMMENCER SON CONTRAT AVANT LA DATE DE DEBUT DE FORMATION ?	8
EST-CE QU'UN ALTERNANT PEUT TERMINER SON CONTRAT APRES LA DATE DE FIN DE FORMATION ?	8
Y A-T-IL UNE PERIODE D'ESSAI EN ALTERNANCE ?	8
QUEL DOCUMENT REGIT LE CONTRAT D'ALTERNANCE ?	8
L'ALTERNANT BENEFICIE-T-IL DE LA REVALORISATION DU SMIC POUVANT INTERVENIR EN COURS DE CONTRAT ?	8
L'EMBAUCHE A L'ISSUE D'UN CONTRAT EN ALTERNANCE EST-ELLE AUTOMATIQUE ?	9
EST-IL POSSIBLE DE REDOUBLER EN ALTERNANCE ?	9
5. RÉMUNÉRATION	9
QUELLE REMUNERATION POUR UN ALTERNANT ?	9
6. AIDES POUR LES ALTERNANTS	10
QUELLES AIDES POUR LES ALTERNANTS DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ?	10
QU'EST-CE QUE L'AIDE MOBILI-JEUNE ? Y AI-JE DROIT ?	10
EST-CE QU'UN ALTERNANT PEUT PERCEVOIR LA PRIME D'ACTIVITE ?	10
EST-CE QU'UN ALTERNANT PEUT PERCEVOIR LES BOURSES ?	10
7. IMPOTS.....	10
EST-CE QUE L'ALTERNANT DOIT FAIRE UNE DECLARATION D'IMPOT ?	10
8. PROTECTION SOCIALE : SÉCURITÉ SOCIALE, MUTUELLE, CHOMAGE	10

L'ALTERNANT EST-IL COUVERT PENDANT SON CONTRAT ?	10
QUELLES DEMARCHES DOIT EFFECTUER L'ALTERNANT ?	11
L'ALTERNANT DOIT-IL OBLIGATOIREMENT ADHERER A LA MUTUELLE DE L'ENTREPRISE ?	11
L'EMPLOYEUR CONTRIBUE-T-IL AU FINANCEMENT DE LA MUTUELLE D'UN ALTERNANT ?	11
L'ALTERNANT EST-IL TOUJOURS COUVERT A L'ISSUE DU CONTRAT ?	11
L'ALTERNANT A-T-IL DROIT AU CHOMAGE APRES UN CONTRAT EN ALTERNANCE ?	11
9. TEMPS DE TRAVAIL	11
QUEL EST LE TEMPS DE TRAVAIL D'UN ALTERNANT ?	11
EST-CE QUE L'ENTREPRISE PEUT DEMANDER A L'ALTERNANT DE FAIRE DES HEURES SUPPLEMENTAIRES ?	12
EST-CE QU'UN ALTERNANT PEUT TRAVAILLER LE DIMANCHE ?	12
EST-CE QU'UN ALTERNANT PEUT TRAVAILLER LES JOURS FERIES ?	12
PENDANT UNE PERIODE EN FORMATION, EST-CE QUE L'ALTERNANT DOIT SE RENDRE EN ENTREPRISE SI LE CENTRE DE FORMATION FAIT LE PONT ?	12
UN ALTERNANT PEUT-IL TRAVAILLER EN PLUS DE SON CONTRAT EN ALTERNANCE ?	12
L'ALTERNANT PEUT-IL CUMULER SON STATUT AVEC UNE ACTIVITE D'AUTO-ENTREPRENEUR ?	12
EST-IL POSSIBLE POUR UN ALTERNANT DE CONCILIER SON PARCOURS EN ALTERNANCE AVEC UN ENGAGEMENT DE SAPEUR-POMPIER VOLONTAIRE ?	13
10. CONGÉS, RTT, ABSENCES	13
A-T-ON DES CONGES PAYES EN ALTERNANCE ?	13
QUAND L'ALTERNANT PEUT-IL PRENDRE SES CONGES ?	14
LES CONGES PAYES SONT-ILS POSES SUR LES JOURS TRAVAILLES EN ENTREPRISE ?	14
EST-CE QUE L'ALTERNANT PEUT PRENDRE UN CONGE SANS SOLDE ?	14
EST-CE QU'UN ALTERNANT PEUT PRENDRE DES RTT ?	14
L'ALTERNANT A-T-IL DROIT A DES JOURS DE REVISION ?	14
L'ALTERNANT EST-IL OBLIGE DE PRENDRE DES CONGES SI L'ENTREPRISE FERME PENDANT LES VACANCES ?	15
L'ALTERNANT PEUT-IL ETRE ABSENT EN ENTREPRISE ?	15
L'ALTERNANT PEUT-IL ETRE ABSENT EN CENTRE DE FORMATION ?	15
QUE DOIT FAIRE L'ALTERNANT EN CAS D'ABSENCE EN ENTREPRISE OU EN CENTRE DE FORMATION ?	16
QUE SE PASSE-T-IL EN CAS D'ABSENCES REPETEES NON JUSTIFIEES EN CENTRE DE FORMATION ?	16
L'EMPLOYEUR PEUT-IL DEMANDER A UN ALTERNANT DE VENIR EN ENTREPRISE PENDANT UNE PERIODE DE FORMATION EN CENTRE ?	16
11. RUPTURE DE CONTRAT	16
EST-CE QU'UN ALTERNANT PEUT ROMPRE SON CONTRAT EN ALTERNANCE ?	16
12. SUCCESSION DE CONTRAT	17
EST-IL POSSIBLE D'ENCHAINER DES CONTRATS EN ALTERNANCE ?	17
UN DELAI DE CARENCE EST-IL REQUIS ENTRE DEUX CONTRATS D'APPRENTISSAGE ?	17
UN DELAI DE CARENCE EST-IL REQUIS ENTRE UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ET UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?	17
QUELLE REMUNERATION EST APPLIQUEE EN CAS DE SUCCESSION DE CONTRATS ?	17
COMMENT PASSER D'UN CONTRAT D'ALTERNANCE A UN CDI ?	17
13. MOBILITÉ INTERNATIONALE	18
L'ALTERNANT PEUT-IL EFFECTUER LA TOTALITE DE SON CONTRAT AVEC UNE ENTREPRISE A L'ETRANGER ?	18
L'ALTERNANT PEUT-IL EFFECTUER UNE PARTIE DE SON CONTRAT A L'ETRANGER ?	18
14. HANDICAP ET ALTERNANCE	18
QUELLES DISPOSITIONS S'APPLIQUENT POUR UN CONTRAT AVEC UN ALTERNANT EN SITUATION DE HANDICAP ?	18

1. PUBLIC VISÉ

Existe-t-il une limite d'âge pour faire de l'alternance ?

Oui le contrat d'apprentissage concerne uniquement les jeunes de 16 à 29 ans révolus mais il existe des exceptions sous conditions :

- Les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu
- Les travailleurs handicapés, les sportifs de haut niveau inscrits sur la liste du ministère des Sports
- Les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2918>

Pour le contrat de professionnalisation, il n'y a pas de limite d'âge, cela concerne les jeunes de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale, les demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus inscrits à France Travail, les bénéficiaires du revenu de solidarité (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), ou les personnes en contrat unique d'insertion.

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/contrat-de-professionnalisation>

Un étudiant étranger peut-il conclure un contrat en alternance en France ?

En **contrat d'apprentissage** comme en **contrat de professionnalisation**, l'accès à la formation en alternance est possible pour les **candidats étrangers** mais largement encadré pour les ressortissants ne provenant pas de l'Union européenne. La situation administrative du candidat étranger est évidemment déterminante dans son accès à la formation en alternance.

Les étrangers "*primo-arrivants*" non originaires de l'espace européen doivent justifier obligatoirement au préalable d'une première année de formation initiale suivie sur le territoire français avant de pouvoir signer un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation et obtenir une autorisation de travail auprès du Ministère de l'intérieur suivant leur situation administrative.

Depuis le 31 mars 2021 et le décret n° 2021-360, certains diplômes (de niveau Master ou Grandes Écoles) sont cependant accessibles en apprentissage pour les candidats étrangers dès leur première année de présence sur le territoire. <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2713>

Un candidat non-européen qui souhaite signer un contrat de professionnalisation en France doit-il remplir certaines conditions ?

Les candidats non-européens doivent posséder un titre de séjour valide permettant l'exercice d'une activité professionnelle en France. Les étudiants étrangers doivent également justifier d'une première année de formation initiale suivie en France avant de pouvoir signer un contrat de professionnalisation et demander une autorisation de travail.

<https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2713>

Un candidat étranger doit-il entreprendre des démarches administratives pour signer un contrat de professionnalisation en France ?

Outre l'inscription dans l'organisme qui dispense la formation, les démarches comprennent la signature du contrat avec l'employeur, la demande d'autorisation de travail le cas échéant, la présentation d'un certificat de scolarité, et la demande de renouvellement du titre de séjour le cas échéant.

<https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2713>

Un salarié peut-il conclure un contrat en alternance ?

Article L.6325-15 du Code du travail

Article L. 6222-13 du Code du travail

- S'il existe des textes concernant la suspension du contrat du salarié en CDI pour conclure un contrat d'apprentissage, rien n'est prévu par le Code du travail concernant la conclusion d'un contrat de professionnalisation en cours de CDI.
- Il est donc nécessaire de procéder :
 - Soit à la suspension conventionnelle du CDI pour conclure un contrat de professionnalisation à durée déterminée
 - Soit à la conclusion d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée à la suite de la démission du salarié

2. ALTERNANCE ET ENTREPRISE D'ACCUEIL

Comment trouver une entreprise pour un contrat en alternance ?

Rechercher une entreprise est une démarche active pour laquelle il faut être motivé et confiant.

Vous devez avoir recours à diverses méthodes et sources d'informations pour espérer décrocher un contrat.

Quelques astuces :

- Adaptez votre CV à l'alternance, et personnalisez vos CV et lettres de motivation à l'offre
- Affichez vos compétences en devenir
- Constituez une liste d'entreprise conséquente, de métiers visés, parcourez les jobboards c'est-à-dire les **sites web où les entreprises déposent des annonces pour trouver leurs candidats**
- **Répondez de manière réactive à des offres et n'hésitez pas à faire des candidatures spontanées**
- Investissez les réseaux sociaux
- **Demandez de l'aide à votre organisme de formation** auprès du CFA UTTOP
✉ cfa-accompagnement@uttop.fr
- Organisez votre recherche à l'aide d'un tableau de bord
- Relancez les entreprises
- Préparez-vous aux entretiens ! Des listes de questions habituellement posées sont disponibles sur le Web
- Travaillez votre image et votre savoir-être

L'alternance est-elle possible dans le secteur public ?

Oui, c'est possible uniquement en contrat d'apprentissage. Tous les établissements publics peuvent embaucher un apprenti : Etat, régions, départements, communes, centres hospitaliers, ...

Est-il possible de commencer la formation en alternance sans avoir trouvé d'entreprise ?

En contrat d'apprentissage, les apprentis peuvent commencer leur formation au CFA avant d'avoir trouvé un employeur durant une période de 3 mois.

Le CFA est libre d'inscrire ou non un apprenant, notamment en fonction de ses capacités d'accueil en alternance. S'il pense que le projet de l'apprenant est suffisamment construit et que le potentiel d'emploi en apprentissage est réel sur son territoire, il peut décider de l'accueillir sans contrat. Le futur apprenti doit contacter le responsable de la formation.

En contrat de professionnalisation, l'alternant doit commencer son contrat au plus tard le jour de la rentrée ; au-delà de cette date, il doit contacter le responsable de la formation pour étudier

la possibilité d'une entrée tardive. Toutefois, le contrat de professionnalisation doit être d'au minimum 6 mois et de 150h de formation.

L'alternant est-il obligatoirement accompagné en entreprise par un tuteur ?

Oui. La mission du tuteur ou maître d'apprentissage est d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le salarié en alternance. De cette manière, il assure la liaison entre l'organisme de formation, le tuteur universitaire, l'alternant et les salariés de l'entreprise. À noter que le tuteur ne peut encadrer plus de deux alternants en même temps, tous contrats confondus.

Est-il possible de faire des déplacements professionnels pendant la période en entreprise ?

Oui un alternant peut être amené à se déplacer pour des raisons professionnelles, en France ou à l'étranger, pendant ses périodes en entreprise. L'alternant devra se conformer aux procédures mises en place dans l'entreprise pour déclarer sa mission et bénéficier du remboursement de ses frais professionnels.

3. FORMATION - INSCRIPTION

Toutes les formations de l'Université de Technologie de Tarbes sont-elles proposées en alternance ?

La liste des formations de l'Université de Technologie de Tarbes ouvertes en alternance sont disponibles sur le site Internet en cliquant [ici](#)

La valeur du diplôme en alternance est-elle la même que dans le cadre d'une formation classique ?

Vous aurez le même diplôme que dans le cadre d'une formation classique (Formation initiale). C'est le même parchemin. La différence sera sur votre CV avec une réelle expérience professionnelle.

Les cours et le calendrier en alternance sont-ils les mêmes que dans le cadre d'une formation classique ?

Le contenu pédagogique est identique. Toutefois, pour les alternants, le calendrier peut être différent. Des enseignements peuvent être évalués et validés directement pendant la période en entreprise, ils peuvent donc en être dispensés et ne pas les suivre en même temps que ceux qui ne font pas la formation en alternance.

Pendant les périodes de vacances scolaires / universitaires ou de stage, les alternants sont eux en entreprise.

Quel est le rythme d'alternance ?

Il n'y a pas de rythme pré défini, cela peut-être une alternance à la semaine ou au mois. Le calendrier d'alternance est spécifique à chaque formation.

Comment sont organisées les évaluations en alternance ?

Il n'existe pas de règles définies. Les évaluations peuvent avoir lieu sous forme de partiels et/ou contrôle continu. L'organisation dépend de chaque formation. Le règlement des études est disponible sur le site Internet de l'UTTOP [ici](#)

L'alternant doit-il payer sa formation ?

Les alternants sont exonérés des frais de scolarité (droits d'inscription), la formation est entièrement gratuite et rémunérée.

Qui finance la formation d'un contrat en alternance ?

Une formation en alternance est gratuite pour les alternants.

Les coûts pédagogiques et la rémunération de l'alternant sont à la charge de l'employeur.

Dans le secteur privé, l'employeur bénéficie d'une prise en charge (partielle ou totale) des coûts pédagogiques par un opérateur de compétences (OPCO).

Dans le secteur public, l'employeur finance les coûts pédagogiques sur ses fonds propres mais peut bénéficier de réductions tarifaires.

Pour les établissements relevant de la Fonction Publique Territoriale et adhérents au CNFPT (Centre Nationale de la Fonction Publique Territoriale), le CNFPT finance les contrats d'apprentissage à hauteur de 100 % d'un montant maximal de coût de formation.

L'alternant doit-il payer la CVEC ?

La CVEC est la Contribution à la Vie Etudiante et de Campus. Elle est collectée par les Crous et concerne les étudiants inscrits en formation initiale dans un établissement d'enseignement supérieur en France. L'apprentissage fait partie de la formation initiale (article L6111-1 du Code du Travail), les apprentis du supérieur sont donc concernés.

En revanche, les salariés en contrat de professionnalisation relèvent de la formation professionnelle continue et, à ce titre, ne sont pas redevables de cette contribution.

L'alternant a-t-il une carte d'étudiant ?

Oui, il est titulaire d'une carte d'étudiant (qui remplace la carte étudiant des métiers, délivrée aux apprentis pour les CFA hors enseignement supérieur) et peut bénéficier de toutes les réductions qui en découlent (loisirs, transports, cinéma, restau U et...)

4. CONTRAT, STATUT, PÉRIODE D'ESSAI, DURÉE

Quelle est la différence entre un contrat d'apprentissage et de professionnalisation ?

Les 2 contrats sont des contrats en alternance. Ils conjuguent formation théorique dans un établissement d'enseignement et formation pratique en entreprise. Le contrat d'apprentissage relève de la formation initiale, alors que le contrat de professionnalisation relève de la formation continue. Les types et durées des contrats diffèrent. L'âge pour en bénéficier ainsi que la rémunération ne sont pas les mêmes.

<https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F31704>

Quelle différence entre alternant et apprenti ?

Selon le type de contrat en alternance, la dénomination est différente mais le statut est le même.

Les salariés sous contrat d'apprentissage sont nommés apprentis.

Les salariés sous contrat de professionnalisation sont nommés alternants.

Quel est le statut en alternance ?

En alternance, même si vous êtes inscrit en formation, vous bénéficiez du statut de salarié à part entière. Au sein de son entreprise, l'alternant est par conséquent un salarié comme les autres : il bénéficie des mêmes droits (notamment en matière de congés - RTT, avantages financiers : 13ème mois, ticket restaurant, mutuelle ...) et est soumis aux mêmes obligations.

Quelle est la durée d'un contrat en alternance ?

De 6 mois à 3 ans en fonction du diplôme et du cycle de formation, des dérogations sont possibles.

<https://code.travail.gouv.fr/fiche-service-public/contrat-dapprentissage-et-de-professionnalisation-quelles-differences>

Est-ce qu'un alternant peut commencer son contrat avant la date de début de formation ?

Oui, cependant les dispositions sont différentes selon le type de contrat en alternance.

Contrat d'apprentissage : l'**apprentissage** au sein d'une entreprise doit débuter au plus tôt 3 mois avant et au plus tard 3 mois après le début du cycle du CFA auquel l'**apprenti** est inscrit.

Contrat de professionnalisation : il doit débuter au plus tôt 2 mois avant le début du cycle de formation.

Est-ce qu'un alternant peut terminer son contrat après la date de fin de formation ?

Quel que soit le type de contrat, il peut se terminer au plus tard 2 mois après la date de fin du cycle de formation.

Y a-t-il une période d'essai en alternance ?

Oui, il existe une période d'essai (ou période probatoire) pendant laquelle le contrat peut être rompu, sans motif, par l'employeur ou par l'alternant. La durée de cette période est différente en fonction du type de contrat.

En contrat d'apprentissage, on parle de période probatoire. Celle-ci correspond aux 45 premiers jours (consécutifs ou non) en entreprise.

À noter : la période de 45 jours est suspendue en cas d'arrêt maladie ou d'accident du travail. Elle est prolongée d'autant par la suite.

En contrat de professionnalisation, pour un CDD de plus de 6 mois, la période d'essai est de 1 mois de contrat (en entreprise ou pas).

<https://www.alternance.emploi.gouv.fr/faut-il-prevoir-une-periode-dessai-dans-un-contrat-en-alternance>

Quel document régit le contrat d'alternance ?

Une convention doit être signée entre le **centre de formation** et l'entreprise. Obligatoire, elle instaure les modalités **pédagogiques et financières**.

Un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation appelé « CERFA », doit-être signé entre le salarié alternant et l'entreprise. Dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, le centre de formation renseigne les informations relatives à la formation et doit apposer son visa ou tampon.

L'alternant doit-il effectuer des démarches particulières auprès du centre de formation en cas de changement de maître d'apprentissage/ tuteur professionnel en cours de contrat ?

Oui, l'alternant doit informer le CFA de toute modification des conditions d'exécution de son contrat ou d'un élément essentiel du contrat (numéro SIRET, lieu d'exécution...etc...).

Dans le cadre d'un changement de maître d'apprentissage/tuteur professionnel, il est nécessaire de conclure un avenant au contrat initial qui devra être signé par toutes les parties.

De plus, le centre de formation enverra au nouveau maître d'apprentissage, la procédure de connexion aux outils de suivi utilisés notamment le Livret Électronique de l'Alternant.

L'alternant bénéficie-t-il de la revalorisation du SMIC pouvant intervenir en cours de contrat ?

Lorsqu'il y a une augmentation du SMIC par décret (généralement le 1er janvier, parfois en cours d'année en cas d'inflation), les rémunérations des alternants indexées sur le SMIC doivent être revalorisées. Cela concerne :

- Les contrats d'apprentissage, dont les pourcentages sont calculés sur le SMIC brut en vigueur.
- Les contrats de professionnalisation, lorsqu'ils prévoient une rémunération exprimée en pourcentage du SMIC (et non en référence à un salaire conventionnel).

L'alternant bénéficie de la revalorisation du SMIC en cours de contrat, dès l'entrée en vigueur du nouveau taux.

Si le contrat (ou la convention collective) prévoit une rémunération :

- exprimée en pourcentage du salaire minimum conventionnel applicable à l'emploi occupé,
- ou un montant fixe supérieur au minimum légal,

alors la revalorisation du SMIC ne s'applique pas automatiquement, sauf clause spécifique.

Il n'est pas nécessaire de faire un avenant au contrat d'apprentissage ou de professionnalisation en cas de revalorisation du SMIC.

La revalorisation est automatique, car elle résulte d'une disposition légale d'ordre public ([article L.3231-5 du Code du travail](#)).

Le contrat mentionne un pourcentage du SMIC ou du salaire minimum conventionnel : lorsque ce montant évolue, la rémunération s'ajuste de plein droit.

L'embauche à l'issue d'un contrat en alternance est-elle automatique ?

Non, rien n'oblige l'employeur à vous embaucher à l'issue de votre alternance. En revanche, ce dispositif favorise le processus de recrutement, car l'employeur vous aura formé à son métier, à ses méthodes, et aura financé votre formation. Pour lui, c'est un investissement qu'il va tenter de rentabiliser. De ce fait, à compétences égales, si un poste est ouvert, vous serez certainement reçu en entretien d'embauche.

Est-il possible de redoubler en alternance ?

Il faut distinguer 2 cas :

- si le redoublement intervient en cours de cycle de formation (ex : contrats sur 2 ans, redoublement en fin de BUT2 ou M1) :

Le redoublement en cours de cycle de formation en apprentissage n'est pas prévu par les textes. En revanche, un nouveau contrat pour 2 ans peut être signé avec un nouvel employeur après rupture du contrat initial.

- si le redoublement intervient la dernière année de contrat :

Il est possible pour l'**apprenti** qui échoue aux examens de sa dernière année de prolonger son **contrat d'apprentissage** pour une durée maximale d'un an.

Cette prolongation peut s'effectuer selon deux modalités :

- soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage (avec l'accord de l'employeur)
- soit, après rupture du contrat initial, par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur, quel que soit l'âge de l'apprenti ([art. L6222-11 du Code du travail](#))

5. RÉMUNÉRATION

Quelle rémunération pour un alternant ?

En contrat d'apprentissage, la rémunération varie en fonction de l'âge et de l'année de formation. Il y a généralement peu de cotisations salariales (**brut ≈ net**) sur le salaire de l'apprenti. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2918>

En contrat de professionnalisation, la rémunération varie en fonction de l'âge et du niveau de formation. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15478>

Pour information, votre rémunération peut être plus favorable en fonction de la branche professionnelle de votre entreprise.

6. AIDES POUR LES ALTERNANTS

Quelles aides pour les alternants dans l'enseignement supérieur ?

Outre l'exonération des frais d'inscription, l'alternant peut bénéficier de plusieurs autres aides.

- Aide personnalisée au logement ([APL](#))
- Aide [Mobili Jeune](#)
- Garantie [visale](#)
- Avance [Loca-Pass](#)
- [Aide au permis de conduire](#)
- [Le permis à 1€ par jour](#)

Qu'est-ce que l'aide Mobili-jeune ? Y ai-je droit ?

L'aide Mobili-jeune est une aide au logement pouvant aller de 10€ à 100€/mois maximum destinée aux alternants de moins de 30 ans, salariés d'une entreprise du secteur privé non agricole pour financer une double charge de loyer ou un rapprochement de votre lieu de travail ou de votre lieu de formation.

Pour connaître les conditions d'éligibilité et pour souscrire : [L'AIDE MOBILI-JEUNE® | Action Logement](#)

Est-ce qu'un alternant peut percevoir la prime d'activité ?

Oui, les étudiants salariés, les stagiaires et les apprentis de plus de 18 ans peuvent en bénéficier sous certaines conditions. Un [simulateur](#) est proposé par la CAF. La demande de prime d'activité se fait via un téléservice ou auprès de la [CAF](#) ou de la [MSA](#).

[La prime d'activité](#) est venue remplacer le RSA d'activité et la prime pour l'emploi. Cette aide gouvernementale est gérée par la CAF ou MSA en fonction du secteur dans lequel l'activité est exercée.

La prime d'activité peut être accordée aux apprentis et aux alternants. Bien entendu, des conditions sont à respecter.

Est-ce qu'un alternant peut percevoir les bourses ?

Non, l'alternant ne peut plus percevoir les bourses. Il doit informer le CROUS du changement de statut pour ne pas avoir à rembourser les sommes perçues.

7. IMPOTS

Est-ce que l'alternant doit faire une déclaration d'impôt ?

En France, dès lors qu'on reçoit un salaire, on doit remplir une déclaration d'impôt. On fait une déclaration d'impôt dans l'année qui suit celle où les salaires ont été perçus.

La situation vis-à-vis des impôts change en fonction de trois paramètres : le type de contrat, l'âge, et le rattachement, ou non, au foyer fiscal des parents.

Dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, les revenus sont exonérés d'impôts dans la limite d'un SMIC annuel. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F11249>

Le contrat de professionnalisation, lui, ne fait pas l'objet d'une exonération d'impôts.

Pour décider du rattachement au foyer fiscal des parents ou pas, le mieux est de faire avec eux une simulation des impôts à payer dans chacun des cas. [Calculez vos impôts](#)

8. PROTECTION SOCIALE : SÉCURITÉ SOCIALE, MUTUELLE, CHOMAGE

L'alternant est-il couvert pendant son contrat ?

Pendant le temps passé tant au centre de formation qu'en entreprise, l'apprenti relève de la législation sociale des salariés. Il bénéficie de la même **protection sociale** que les autres

salariés de l'entreprise. En cas de maladie, d'accident ou d'arrêt de travail, l'alternant bénéficie des remboursements de frais médicaux et des indemnités journalières par la Sécurité Sociale et la mutuelle de l'entreprise. Par ailleurs, **les 3 premiers jours d'arrêt ne sont pas indemnisés**. Ils constituent ce que l'on appelle le "délai de carence". L'indemnisation par l'assurance maladie n'intervient qu'à partir du 4^e jour de l'arrêt de travail (Art. R323-1 du Code de la Sécurité sociale).

Quelles démarches doit effectuer l'alternant ?

Si l'alternant n'a jamais travaillé avant l'entrée en alternance, pour être couvert il doit remplir le formulaire "déclaration de changement de situation" téléchargeable sur le site [ameli.fr](https://www.ameli.fr), adresser ce formulaire à sa caisse d'assurance-maladie, accompagné des documents exigés (copie du contrat d'apprentissage, justificatif d'état civil...).

S'il a déjà travaillé avant, il n'a aucune démarche particulière à faire auprès de sa caisse d'assurance-maladie.

L'alternant doit-il obligatoirement adhérer à la mutuelle de l'entreprise ?

Depuis la loi ANI de 2016, les employeurs ont l'obligation de souscrire un contrat de groupe pour l'assurance santé de leurs salariés. Ces derniers ont également l'obligation d'y souscrire sauf s'ils remplissent les conditions pour bénéficier d'une dispense. **Les cas de dispense sont limités et strictement encadrés**. L'un d'entre eux concerne les apprentis notamment s'ils sont déjà couverts par une autre mutuelle santé, celle des parents par exemple. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F20740>

L'employeur contribue-t-il au financement de la mutuelle d'un alternant ?

L'employeur du secteur privé doit prendre en charge le financement de la complémentaire santé à hauteur de 50 % minimum. Le reste est donc à la charge du salarié donc de l'alternant.

Depuis le 1^{er} janvier 2022, l'employeur public rembourse une partie des cotisations à la complémentaire santé (mutuelle). **Le montant de ce remboursement est fixé à 15 € par mois quel que soit votre temps de travail** (temps complet ou non complet, temps plein ou temps partiel). <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F35900>

L'alternant est-il toujours couvert à l'issue du contrat ?

Oui, à compter de la date de fin du contrat, les alternants bénéficient du maintien de la protection sociale pendant un an.

L'alternant a-t-il droit au chômage après un contrat en alternance ?

Oui, si vous vous retrouvez sans emploi à l'issue de ce contrat. Pour prétendre à des allocations de retour à l'emploi (ARE, allocations chômage), vous devez avoir travaillé au moins quatre mois au cours des deux dernières années. Pour cela, vous devez vous inscrire sur le site [France Travail](https://www.france-travail.fr) de votre lieu d'habitation dès la fin de votre contrat d'alternance.

9. TEMPS DE TRAVAIL

Quel est le temps de travail d'un alternant ?

Le temps de travail de l'alternant est partagé entre le centre de formation et l'entreprise.

Le **temps de travail** de l'alternant est identique à celui des autres salariés. La durée légale de travail effectif est fixée à 35 heures par semaine. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1911>

En entreprise des dispositions particulières en matière de durée de travail peuvent être prévues par les conventions collectives.

Est-ce que l'entreprise peut demander à l'alternant de faire des heures supplémentaires ?

Le nombre d'heures en **alternance** est de 35 heures par semaine (sauf dispositions particulières par convention collective). Il est possible que l'employeur demande des heures supplémentaires, à la condition que l'**alternant** soit majeur, et dans la limite de 48 heures sur une semaine ou de 44 heures en moyenne sur 12 semaines.

Ces heures supplémentaires sont rémunérées selon les dispositions légales applicables à l'entreprise. <https://www.lapprenti.com/html/apprenti/tempsentreprise.asp>

Est-ce qu'un alternant peut travailler le dimanche ?

Conformément à la circulaire n° 95-328 du 10 mai 1995, dans les entreprises bénéficiant d'une dérogation de **droit** commun pour le **travail du dimanche**, les **alternants**, dans la mesure où ils suivent le rythme de l'entreprise, peuvent **travailler** ce jour précis.

Est-ce qu'un alternant peut travailler les jours fériés ?

Les alternants bénéficient comme tous les salariés des jours fériés légaux. En fonction de l'activité de l'entreprise, les alternants peuvent travailler les jours fériés. L'entreprise doit se conformer à la réglementation sur le temps de travail.

Pendant une période en formation, est-ce que l'alternant doit se rendre en entreprise si le centre de formation fait le pont ?

Lorsqu'un jour férié ou un pont survient pendant la période universitaire, les alternants doivent se rendre en entreprise, si celle-ci est ouverte.

En effet, en alternance, c'est l'entreprise qui détermine les règles, **même si le centre de formation est fermé.**

Situation de l'alternant	Doit-il aller en entreprise ?
Le jour férié tombe sur une période universitaire	Oui, si l'entreprise est ouverte
Un pont est accordé par l'établissement	Oui, si l'entreprise ne fait pas le pont
L'entreprise est fermée	Non, l'alternant ne travaille pas
Alternant de moins de 18 ans	Non, les jours fériés sont chômés

Un alternant peut-il travailler en plus de son contrat en alternance ?

Oui, c'est possible dans le respect de la durée maximale légale du travail sauf si le **contrat de travail** prévoit une clause d'exclusivité interdisant au salarié d'exercer une autre activité en parallèle, même si celle-ci n'est pas concurrente. En cas de non-respect de cette clause, des sanctions peuvent être prises à l'encontre du salarié, pouvant aller jusqu'au licenciement.

L'alternant peut cumuler deux contrats dès lors que :

- Le temps de travail maximal autorisé n'est pas dépassé
- Le travail supplémentaire n'empêche pas de suivre la formation
- Le travail supplémentaire n'empêche pas de se rendre auprès de l'entreprise d'accueil dans le cadre de l'alternance
- le domaine d'activité du second emploi n'est pas en concurrence avec celui de l'entreprise d'alternance

L'alternant peut cumuler deux contrats dans la limite de 9 heures hebdomadaires, 48 heures par semaine au total tout confondu avec l'apprentissage ou de 44h en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

L'alternant peut-il cumuler son statut avec une activité d'auto-entrepreneur ?

Un alternant peut exercer une activité d'auto-entrepreneur en parallèle de son contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Cependant, plusieurs points de vigilance s'imposent :

- **Autorisation de l'employeur** : le contrat d'alternance est un contrat de travail. L'alternant reste donc soumis à une obligation de loyauté envers son employeur. Il ne peut pas exercer une activité concurrente ni qui nuirait à l'exécution de son contrat (fatigue, horaires, etc.).
- **Respect du temps de travail et des études** : l'activité indépendante doit être compatible avec les obligations de présence en entreprise et en formation.
- **Déclaration administrative et fiscale** : l'activité d'auto-entrepreneur est à déclarer distinctement, avec ses propres cotisations sociales et revenus.
- **Aides et exonérations** : certaines aides ou exonérations (comme la prime d'activité ou les aides régionales) peuvent être impactées si l'alternant cumule plusieurs revenus.

En résumé, le cumul est **possible**, mais il doit être **transparent, compatible avec le contrat d'alternance** et **non concurrentiel** avec l'activité de l'entreprise d'accueil.

Est-il possible pour un alternant de concilier son parcours en alternance avec un engagement de sapeur-pompier volontaire ?

Un alternant peut tout à fait être sapeur-pompier volontaire (SPV), à condition que cela reste compatible avec ses obligations de formation et de travail.

Le statut de sapeur-pompier volontaire n'est **pas un emploi salarié**, mais un **engagement citoyen**. Il est donc **compatible** avec un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, **sous réserve de l'accord de l'employeur** et du respect du contrat de formation.

Le Code général des collectivités territoriales (CGCT, [art. L723-12 à L723-13](#)) prévoit que :

- Les SPV peuvent s'absenter de leur travail pour participer à des missions d'urgence (incendies, secours, catastrophes...).
- Ils peuvent aussi obtenir des autorisations pour la formation de sapeur-pompier volontaire.

Ces absences sont réglementées :

- Elles nécessitent l'accord préalable de l'employeur.
- Elles peuvent être rémunérées, compensées ou non, selon les conventions ou accords existants.
- Certaines entreprises ou administrations signent des conventions de disponibilité avec le SDIS (Service Départemental d'Incendie et de Secours).

L'alternant doit continuer à :

- Suivre **l'intégralité des cours** prévus par le centre de formation ;
- Remplir ses **missions en entreprise** selon le calendrier d'alternance.

L'engagement de SPV doit donc être **organisé en dehors de ces temps** ou avec une **concertation préalable** entre les trois parties :

- le SDIS,
- l'entreprise d'accueil,
- et le centre de formation.

Il est recommandé que l'alternant :

- **Informe son employeur** de son statut de SPV dès la signature du contrat ;
- **Prévoit un échange avec le SDIS et l'entreprise** pour adapter son planning si besoin ;
- **Anticipe les périodes d'examen** ou de forte charge professionnelle pour éviter les chevauchements.

10. CONGÉS, RTT, ABSENCES

A-t-on des congés payés en alternance ?

Oui, l'alternant n'est plus soumis aux vacances scolaires mais a des congés payés au même titre que tout autre salarié de l'entreprise (L223-2 et L223-3). En France, tout salarié a droit à un

maximum de trente jours ouvrables de congés payés chaque année ([articles L 3141-1 et suivants du Code du travail](#)), c'est-à-dire cinq semaines de congés payés par an (soit 2 jours et demi ouvrables par mois de travail accompli). Le droit aux congés est calculé sur la totalité du contrat. Certaines conventions collectives d'entreprises, ou conventions collectives de branche professionnelle prévoient des congés supplémentaires. L'alternant, en tant que salarié, pourra prétendre à davantage de jours de congés payés.

Quand l'alternant peut-il prendre ses congés ?

Les congés payés sont acquis durant une période appelée « période de référence », qui court en principe du 1^{er} juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1. Il n'est plus nécessaire de cumuler l'acquisition de congés sur toute une période de référence, pour les prendre l'année suivante. Le salarié, et donc l'alternant, a le droit de prendre ses congés dès qu'il les a acquis. [Article L3141-12](#) du Code du travail

Selon certaines conventions collectives, il est toutefois possible pour l'alternant de prendre ses jours de congés par anticipation avec l'accord de l'employeur.

Les congés payés sont-ils posés sur les jours travaillés en entreprise ?

Les congés payés sont pris sur les jours travaillés en entreprise (et non sur les jours en centre de formation). L'alternant fait une demande de congés à son employeur. L'employeur a le droit de te refuser les congés que tu lui demandes, [Article L3141-16](#) du Code du travail (en cas de forte activité, pour éviter le simultané de tout un service, ...). Les dates de congés sont à valider par celui-ci.

Est-ce que l'alternant peut prendre un congé sans solde ?

En accord avec l'entreprise, l'alternant peut être amené à prendre un congé sans solde ([article L3164-9 du Code du travail](#)). Dans ce cas, l'alternant ne percevra pas de salaire.

Est-ce qu'un alternant peut prendre des RTT ?

Les journées de réduction du temps de travail (RTT) sont des jours de repos supplémentaires accordés aux salariés qui travaillent plus de 35 heures par semaine et dont les heures supplémentaires ne sont pas rémunérées. Au même titre que les salariés, les alternants en bénéficient.

L'alternant a-t-il droit à des jours de révision ?

L'apprenti a droit, dans le mois qui précède les épreuves terminales, à cinq jours de congés payés supplémentaires soit à titre personnel, soit prioritairement au titre d'une semaine de révision organisée par son organisme de formation ([article L6222-35 du Code du travail](#)).

Ce droit ne peut s'appliquer qu'une seule fois par contrat d'apprentissage, et est inopérant dans le cadre de formation sanctionnée uniquement par un contrôle continu.

S'il y a une soutenance terminale (de mémoire d'alternance), on considère que la formation n'est pas totalement en contrôle continu et l'apprenti peut bénéficier de 5 jours de congés supplémentaires.

Il est important de noter que les congés révisions ont une utilisation strictement limitée à la préparation directe des épreuves qui permettent d'obtenir le diplôme prévu par le contrat d'apprentissage. Par conséquent, ils ne peuvent pas être utilisés pour préparer des évaluations intermédiaires (mi-parcours) ou dans le cadre d'un contrôle continu. Les sessions de rattrapage ne sont pas non plus comprises dans ce type de congé.

Concrètement, il s'agit des épreuves qui, une fois passées, font de l'apprenti un étudiant diplômé. Ils ne peuvent être utilisés que lors de la dernière année d'études sous contrat. Dans le cadre d'un Master par exemple, ces congés ne seront utilisés qu'à la fin du Master 2.

Si le centre de formation prévoit une session de révision dans le mois précédant les épreuves, l'apprenti ne pourra pas choisir lui-même ses jours de congé et devra se présenter à ces sessions. Toutefois, si aucune session n'est programmée et qu'elle n'apparaît pas dans le calendrier d'alternance, l'apprenti informe son employeur au moins un mois à l'avance des dates de congé révision conformément à la règle des congés payés classiques. L'employeur ne peut pas s'opposer à l'utilisation de ces congés, mais il peut demander de modifier les dates en raison de l'activité ou de l'organisation de l'entreprise.

L'[article L6222-35 du Code du travail](#) ne prévoit pas d'obligation de prendre ces jours de congé consécutivement. Ils peuvent être posés en plusieurs fois.

Bon à savoir : ce dispositif n'a pas d'équivalent pour les alternants en contrat de professionnalisation. Les révisions doivent se faire sur les jours de repos ou sur des congés payés.

L'alternant est-il obligé de prendre des congés si l'entreprise ferme pendant les vacances ?

Certaines entreprises, surtout les petites, ferment complètement leurs portes pendant une ou plusieurs semaines chaque année : pendant les fêtes de fin d'année ou au mois d'août par exemple. Les salariés n'ont parfois pas encore acquis assez de jours de congés payés. Dans ce cas, ils peuvent demander à prendre un congé par anticipation. S'ils n'en ont pas assez, ils seront contraints de poser un congé sans solde.

L'alternant peut-il être absent en entreprise ?

Comme tous les salariés, l'alternant a le droit d'être absent dans certains cas précis :

Absences justifiées :

- Arrêt maladie porté à la connaissance du CFA (maladie, maternité...)
- Congés pour événements familiaux (Absences justifiées par un bulletin de mariage, de naissance, de décès, de déménagement...) [Article L3142-1 et suivants du Code du travail](#)
- Examens médicaux (avec justificatif)
- Grève des transports (Exceptionnellement, absences dues aux intempéries et aux grèves de transport annoncées par voie de presse)
- Convocation au permis de conduire, code de la route (justifiée par la convocation)
- Convocation par l'Administration (Convocation à la journée d'appel de préparation à la défense, visite médicale, tribunal, gendarmerie, ...)
- **Bon à savoir :** l'alternant a également droit au congé maternité ou au [congé paternité](#)

Absences injustifiées :

- Maladie sans arrêt de travail
- Certificat médical
- Raisons familiales ou personnelles
- Problèmes de transport : car ou train manqué, pas de moyen de locomotion, panne de véhicule, panne de réveil
- Les alternants restés en entreprise au lieu de se rendre en centre de formation (exemple : chantier URGENT)

L'alternant peut-il être absent en centre de formation ?

L'alternant est sous contrat de travail et a de ce fait la qualité de salarié. La période en formation est considérée comme une période de travail. Les cours en formation sont obligatoires.

Les absences sont donc possibles uniquement pour des **raisons valables** et justifiées comme pendant une période entreprise.

Que doit faire l'alternant en cas d'absence en entreprise ou en centre de formation ?

L'alternant doit fournir un justificatif officiel ou un arrêt maladie signé de son médecin, à son employeur et à son centre de formation.

Si vous êtes malade, vous percevrez votre salaire **après un délai de carence de 3 jours maximum** pendant lequel vous n'êtes pas rémunéré. Certaines entreprises prennent en charge une partie ou la totalité des 3 jours de carence.

Bon à savoir : une convention collective ou un accord collectif peut prévoir des dispositions plus avantageuses.

Que se passe-t-il en cas d'absences répétées non justifiées en centre de formation ?

Le centre de formation est tenu d'informer l'entreprise de l'absence de son apprenti.

Une absence non justifiée en centre peut entraîner une retenue sur le salaire à la fin du mois.

En cas d'absences répétées de l'alternant en cours, des sanctions peuvent être appliquées par le CFA, en lien avec son règlement intérieur (pouvant aller jusqu'à l'exclusion si c'est prévu) et le contrat peut être résilié par l'employeur.

L'employeur peut-il demander à un alternant de venir en entreprise pendant une période de formation en centre ?

C'est **absolument interdit** même si une tolérance existe (cas de force majeure en entreprise). Un calendrier des enseignements au Centre de Formation est donné à l'employeur en début d'année, il est obligatoire de le suivre (Article 1^{er} de la convention de formation signée entre l'employeur et le centre de formation). [Article L3162-2 du code du Travail](#) ; [Article L6223-4 du code du Travail](#) ;

11. RUPTURE DE CONTRAT

Est-ce qu'un alternant peut rompre son contrat en alternance ?

En contrat d'apprentissage, durant la **période probatoire des 45 premiers jours** de formation (consécutifs ou non), l'employeur ou l'apprenti peut rompre le contrat sans avoir à fournir un motif précis et sans nécessité de respecter un délai de préavis.

Au-delà de la période probatoire, la rupture anticipée du contrat d'apprentissage ne peut être effectuée que dans certains cas. Elle peut être conclue d'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti ou par décision unilatérale de l'un des deux. Celui qui prend l'initiative de rompre le contrat devra alors se soumettre à des procédures bien définies.

Il faut également noter qu'un apprenti peut demander une rupture anticipée du contrat d'apprentissage lors de l'obtention de son diplôme, dans les conditions prévues par la loi <https://www.alternance-professionnelle.fr/rompre-contrat-apprentissage/>

En contrat de professionnalisation, les conditions de résiliation du contrat de professionnalisation varient suivant la nature du contrat signé mais se concentrent sur 3 options :

- Pendant la période d'essai
- En cas d'accord mutuel entre employeur et salarié
- En cas de notification du tribunal des prud'hommes

Si le salarié est en période d'essai ou que la rupture du contrat se fait à l'amiable, la demande de l'employeur doit se faire par écrit et il doit en informer le financeur de la formation.

<https://www.alternance-professionnelle.fr/rompre-contrat-professionnalisation/>

Dans tous les cas le centre de formation associé au contrat d'apprentissage ou de professionnalisation doit en être informé.

À la fin du contrat, l'employeur doit remettre les documents suivants à l'alternant :

- le ou les derniers bulletins de salaire et son règlement;
- le certificat de travail précisant la période d'emploi ;
- le reçu pour solde de tout compte
- l'attestation employeur de fin de contrat destinée à France Travail

La rupture du contrat en alternance ne donne pas lieu au versement d'une indemnité de rupture du contrat (art L6222-21 du code du travail)

12. SUCCESSION DE CONTRAT

Est-il possible d'enchaîner des contrats en alternance ?

Dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, vous pouvez enchaîner des contrats d'apprentissage successifs avec des employeurs différents, pour préparer des diplômes ou des titres sanctionnant des qualifications différentes.

A noter :

- Il n'y a pas de délai de carence à respecter entre la succession de deux contrats d'apprentissage.
- À partir de deux contrats successifs de même niveau, il faut obtenir l'autorisation du directeur du dernier CFA fréquenté pour pouvoir conclure un 3^{ème} contrat d'apprentissage de même niveau.
- Il est possible de conclure un contrat de professionnalisation après un contrat d'apprentissage, sous réserve de remplir les conditions pour y accéder.

Il existe la possibilité de prolonger le contrat d'apprentissage pour une durée d'un an au plus en cas d'échec aux épreuves.

Le contrat de professionnalisation conclu en CDD ne peut être renouvelé qu'une seule fois avec la même entreprise, et dans deux hypothèses :

- Si vous avez obtenu la qualification que vous visiez (CAP, bac pro, licence pro...) et préparez une qualification complémentaire ou de niveau supérieur
- Si vous avez échoué aux épreuves, à condition que ce soit pour une raison légitime. Concrètement, l'échec doit être justifié par une des causes suivantes : maternité, maladie, accident de travail, maladie professionnelle ou défaillance de votre organisme de formation (si l'organisme ne vous a pas dispensé les cours prévus)

Un délai de carence est-il requis entre deux contrats d'apprentissage ?

Non, il n'y a pas de délai de carence entre deux contrats d'apprentissage en CDD successifs avec le même employeur.

Un délai de carence est-il requis entre un contrat de professionnalisation et un contrat d'apprentissage ?

Non, il n'y a pas de délai de carence à respecter.

Quelle rémunération est appliquée en cas de succession de contrats ?

Il y a maintien de la rémunération entre deux contrats d'apprentissage uniquement si le précédent contrat a conduit l'alternant à l'obtention du titre ou diplôme préparé. Si cette condition est remplie, les règles de maintien de la rémunération s'appliquent.

Comment passer d'un contrat d'alternance à un CDI ?

Si vous êtes apprenti en CDD dans une entreprise, votre employeur peut, à l'issue de celui-ci, vous proposer un CDI, ou un nouveau contrat de travail temporaire. Dans les deux cas, vous disposez des avantages suivants :

- L'employeur ne peut pas prévoir de période d'essai pour ce nouveau contrat
- La durée de votre contrat d'apprentissage doit être prise en compte pour calculer votre rémunération et votre ancienneté dans le cadre du nouveau contrat

13. MOBILITÉ INTERNATIONALE

L'alternant peut-il effectuer la totalité de son contrat avec une entreprise à l'étranger ?

Le contrat d'apprentissage ou de professionnalisation doit toujours être conclu avec une entreprise **située en France** et relevant du droit français.

Il n'est pas possible de conclure un contrat d'apprentissage directement avec une entreprise étrangère, sauf exceptions dans le cadre d'accords bilatéraux spécifiques.

L'alternant peut-il effectuer une partie de son contrat à l'étranger ?

En contrat d'apprentissage comme en contrat de professionnalisation, la loi "Avenir professionnel" a étendu les possibilités de faire un contrat en alternance à l'étranger, dans ou hors de l'Union européenne. Le Code du travail encadre les conditions pour effectuer son alternance dans un pays étranger avec des modalités propres à chaque contrat.

[Mise en œuvre de la mobilité internationale des alternants](#)

[Erasmus de l'apprentissage](#)

[Kit mobilité alternance](#)

[Contrat d'apprentissage à l'étranger](#)

[Contrat de professionnalisation à l'étranger](#)

14. HANDICAP ET ALTERNANCE

Quelles dispositions s'appliquent pour un contrat avec un alternant en situation de handicap ?

La formation en alternance permet aux travailleurs en situation de handicap de bénéficier des avantages suivants :

- Un accompagnement personnalisé
- Les mêmes droits que les salariés signataires d'un contrat de travail "classique"
- Des aides spécifiques de l'[AGEFIPH](#)

Dès lors qu'il dispose de la [reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé](#) (RQTH), l'apprenti bénéficie d'un "[contrat d'apprentissage aménagé](#)" visant à faciliter son insertion professionnelle.

La [loi du 18 décembre 2023 sur le plein emploi](#) a introduit de nouvelles mesures, facilitant la **reconnaissance automatique au statut de travailleur handicapé** pour les **jeunes**.

Ainsi, depuis le 1er janvier 2024, l'**attribution**, pour les **mineurs âgés de 15 à 20 ans**, de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (**AEEH**), d'une prestation de compensation du handicap (**PCH**), ou le bénéfice d'un projet personnalisé de scolarisation (**PPS**), vaut reconnaissance de qualité de travailleur handicapé.

Grâce à cette équivalence, ces bénéficiaires n'ont plus à déposer de demande de RQTH et peuvent bénéficier sans délai des droits et dispositifs emplois ouverts aux personnes handicapées ([article L. 5213-2 du Code du travail](#)).

*** FIN FAQ ALTERNANCE ***