

Fiche pratique

Contrat en alternance en 1 an

Mise à jour le 08/01/2024

Un contrat en alternance doit répondre à des exigences réglementaires définies par le Code du travail, afin d'être homologable et celles-ci diffèrent selon la nature des contrats.

🕒 Rappel des principales modalités réglementaires (Code du travail) :

- Articles relatifs au contrat d'apprentissage : articles [L.6211-1 à L.6261-2](#), [L.6332-14](#), [D. 6211-2 à D. 6275-5](#), [D. 6332-78 à D. 6332-84](#), [D. 6332-92](#) et [D. 6332-93](#)

- Articles relatifs au contrat de professionnalisation : [L. 5132-3](#), [L. 6123-13](#), [L. 6325-1 à L. 6325-25](#), [L. 6332-1-3](#), [D. 6325-1 et s.](#), [D. 6331-72](#), [D. 6332-85 à D. 6332-92](#)

1. Exigences pour la signature d'un contrat d'un an en alternance

Un contrat d'un an est possible dès lors que celui-ci répond aux exigences présentées ci-dessous et peut donc être souscrit **dans le cadre d'un contrat de professionnalisation pour une première année ou année intermédiaire d'un parcours** (exemple pour un Master 1) avec reconnaissance de la Convention Collective Nationale (CCN) **SAUF** pour les parcours ingénieur qui sont soumis à autorisation globale de la Commission des titres d'ingénieur (Cti) et ne permettent pas des parcours partiels intermédiaires sous contrat de professionnalisation.

2. Présentation des exigences par type de contrat

Caractéristiques	Contrat de professionalisation	Contrat d'apprentissage
Âge des bénéficiaires	<p>16 à 25 ans révolus (ou + de 26 ans pour les demandeurs d'emploi)</p> <p>> Sans condition d'âge pour les bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA), de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS) ou de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH) et les personnes titulaires d'un Contrat Unique d'Insertion (CUI).</p> <p><i>La condition d'âge est appréciée à la date d'effet du contrat (Circ. n° DSS/5B/2005/285, 20 juin 2005)</i></p>	<p>Âge minimum : 16 ans, sauf dérogation pour un jeune de 15 ans ayant effectué le 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire</p> <p>Âge maximum : 29 ans (jusqu'à la veille du 30^e anniversaire : art. L6222-1 du Code du travail)</p> <p>Exceptions à la limite d'âge :</p> <ul style="list-style-type: none"> - personnes en situation de handicap ; - personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise ; - sportifs de haut niveau.
Durée des contrats	<p>6 mois à 1 an</p> <p>> 24 mois possible par accord de branche</p> <p>> 36 mois pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus n'ayant pas validé un 2nd cycle de l'enseignement secondaire et n'étant pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ; - les personnes inscrites depuis plus d'1 an sur la liste des demandeurs d'emploi ; - les personnes considérées comme prioritaires (bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou d'un CUI). 	<p>La durée du contrat d'apprentissage est en principe égale à la durée du cycle de formation permettant d'obtenir la qualification</p> <p>> Variation : de 6 mois à 3 ans</p>
Durée de formation	<p>Durée de 15 % à 25 % de la durée totale du contrat sans être inférieure à 150 heures.</p> <p>> Possibilité d'allonger au-delà de 25 % si accord de branche et jusqu'à 50 % de la durée totale du contrat.</p>	<p>Au minimum 25 % de la durée totale du contrat :</p> <p>➡ soit 401,75 h/an, sur la base de 35 h</p> <p>> Possibilité de réduire la durée du contrat ou de la période d'apprentissage après évaluation par le CFA du niveau initial de compétences de l'apprenti ou de ses compétences acquises.</p>
CDI possible	Oui	Oui

Caractéristiques	Contrat de professionalisation	Contrat d'apprentissage
Période d'essai	Conformément à la réglementation CDD	45 jours effectués en entreprise d'accueil
Validation / Reconnaissance du contrat	<p>4 possibilités de validation :</p> <ul style="list-style-type: none"> > Certification enregistrée au RNCP ; > Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ; > Reconnaissance dans les classifications d'une Convention Collective Nationale (CCN) de branche ; > Compétences définies par l'employeur et l'OPCO, en accord avec le salarié (à titre expérimental du 01/01/19 au 31/12/23). 	Obligatoire par un Diplôme ou Titre professionnel inscrit au RNCP.
Prise en charge OPCO	<p>Prise en charge des heures de formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - sur la base de forfaits fixés par convention ou accord collectif de branche (art. D. 6332-85) ; - en l'absence d'accord collectif, sur la base d'un forfait fixé par décret et limité à 9,15€/h (à la date de rédaction de la fiche). 	<p>Prise en charge au forfait annuel selon le diplôme et/ou titre et la branche professionnelle.</p> <p>➡ cf. base NPEC de France Compétences</p>

Pour plus d'informations, contactez votre référent CFA afia.

Les informations contenues dans ce document sont d'ordre général et ne constituent pas une consultation juridique.
Dans ce document, l'emploi du masculin pour désigner des personnes, des métiers, des fonctions, des statuts n'a d'autre fin que celle d'alléger le texte et n'a aucune intention discriminatoire, conformément aux valeurs d'égalité et de mixité portées par le CFA afia.