

LA FORMATION PROFESSIONNELLE PAR ALTERNANCE



GENERALITE	2
LE CONTRAT UNIQUE D'ALTERNANCE (CUA)	2
1° Conditions de mise en œuvre du CUA	2
• L'alternant.....	2
• L'employeur.....	2
• Le contrat et la convention de formation.....	2
• Possibilité d'une période de formation pratique organisée dans une autre entreprise.....	3
2° Durée du contrat.....	3
3° Rupture et prolongation du contrat	3
4° Rémunération et droits sociaux du salarié.....	3
5° Durée du travail	4
6° Obligations de l'employeur	4
7° Obligations du salarié	4
8° Procédures d'opposition ou de suspension de recrutement	4
SANCTIONS ADMINISTRATIVES	5

GENERALITE

La formation par alternance a pour objet de former un salarié en mixant un enseignement théorique ou pratique et une expérience professionnelle en entreprise pour lui permettre d'acquérir un diplôme, un titre ou une qualification (art. [Lp. 521-1](#) du code du travail de Nouvelle-Calédonie (CTNC)).

Ce type de formation est organisé par le biais d'un contrat unique d'alternance (CUA).

Ce contrat remplace le contrat d'apprentissage et le contrat de qualification professionnelle depuis le 1er janvier 2019.

LE CONTRAT UNIQUE D'ALTERNANCE (CUA)

1° Conditions de mise en œuvre du CUA

Le CUA est conclu entre l'employeur et le salarié, et le cas échéant, son représentant légal (art. [Lp. 522-1](#) du CTNC).

• L'alternant

En principe, seules les personnes âgées de plus de 16 ans peuvent conclure un CUA. Par exception, un jeune âgé entre 14 et 16 ans, sous réserve de l'accord du directeur des enseignements de la Nouvelle-Calédonie, peut bénéficier de ce type de contrat s'il a terminé son premier cycle secondaire ou si la formation souhaitée n'est proposée que par la voie de l'alternance (art. [Lp. 522-4](#), [R. 522-1](#) et [R. 522-2](#) du CTNC).

Les personnes doivent satisfaire aux critères d'entrée en formation posés soit par l'autorité certificatrice délivrant la certification visée, soit par l'organisme de formation pour signer un CUA (art. [R. 522-4](#) du CTNC).

• L'employeur

Le CUA s'applique au secteur privé et également à la fonction publique : les collectivités publiques et leurs établissements publics peuvent, en fonction de leurs capacités budgétaires et des métiers exercés en leur sein, recruter des personnes en alternance.

Les entreprises de travail temporaire ne peuvent pas avoir recours au CUA pour les salariés faisant l'objet d'une mise à disposition (art. [Lp. 522-3](#) du CTNC).

L'employeur s'engage à assurer au salarié une formation professionnelle dispensée pour partie en entreprise et pour partie dans un centre de formation en alternance, et de verser un salaire (art. [Lp. 522-1](#) du CTNC).

Il est interdit pour tout employeur de prolonger un contrat d'alternance par un contrat d'insertion professionnelle ou par contrat à période d'adaptation si le salarié est embauché par son employeur.

De plus, l'employeur qui souhaite embaucher un salarié avec lequel il avait signé au préalable un contrat unique d'alternance doit l'embaucher en contrat à durée indéterminée (art. [Lp. 522-8](#) du CTNC).

• Le contrat et la convention de formation

Le CUA est un contrat écrit qui comporte des clauses et des mentions obligatoires. Il est signé par les deux parties contractantes préalablement à l'emploi du salarié. Le modèle de CUA est fixé par un arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie (art. [Lp. 522-5](#) du CTNC et [arrêté n° 2018-2777/GNC du 20 novembre 2018](#)).

La signature du contrat de travail est conditionnée à la signature d'une convention de formation entre le salarié, le cas échéant son représentant légal, l'employeur et l'organisme de formation (art. [Lp. 522-6](#) du CTNC).

La convention de formation, qui est établie par le centre de formation par alternance, précise les obligations respectives de chacun des signataires et comprend notamment les informations suivantes (art. [R. 522-5](#) du CTNC) :

- la certification professionnelle visée ;
- les objectifs, la durée et l'organisation de la formation ;
- la répartition et la périodicité des enseignements entre l'organisme de formation et l'entreprise ;
- le formateur référent au sein du centre de formation ;
- les noms et qualités du tuteur désigné dans l'entreprise pour suivre le stagiaire ;
- les moyens pédagogiques et techniques mis en œuvre par l'organisme de formation auprès de l'entreprise tels qu'outils pédagogiques ou livret de suivi des acquis du stagiaire ;
- la nature et les modalités d'évaluation et de validation des acquis ;
- l'engagement de l'entreprise à assurer en interne un transfert de compétences sur ou en dehors du poste de travail de l'alternant et à assurer en liaison avec l'organisme de formation une évaluation régulière des acquis du salarié ;
- les conditions financières de prise en charge des frais de formation et de la rémunération de l'alternant.

Le contrat et la convention de formation sont déposés auprès de la direction du travail et de l'emploi éventuellement sous une forme dématérialisée, dans un délai de 5 jours ouvrables à compter de la date de début du contrat (art. [R. 522-6](#) du CTNC).

L'employeur informe le directeur du travail et de l'emploi de la modification ou de la rupture du contrat dans un délai de deux semaines (art. [R. 522-7](#) du CTNC).

• Possibilité d'une période de formation pratique organisée dans une autre entreprise

Dans le cas où l'entreprise n'est pas en capacité, pour des raisons techniques ou de plan de charge, de mettre en place durant le contrat, des activités pourtant prévues au référentiel du diplôme, ce qui pourrait donc obérer le bon déroulement du parcours de formation et les chances de réussite aux examens du salarié, le salarié peut être accueilli dans une autre entreprise (article [Lp. 522-7](#) du CTNC).

Lorsqu'une période de formation pratique est organisée dans une autre entreprise, une convention signée par le salarié, l'employeur, l'entreprise d'accueil et le centre de formation est établie et fixe :

- le titre ou le diplôme préparé par l'alternant ;
- la durée de la période d'accueil ;
- la nature des tâches confiées au salarié, qui doivent être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat unique d'apprentissage ;
- les horaires et le lieu de travail ;
- le nom du tuteur désigné au sein de l'entreprise avec laquelle a été signé le contrat unique d'apprentissage ;
- le nom du tuteur désigné au sein de l'entreprise d'accueil, les titres ou diplômes dont il est titulaire et la durée de son expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée ;
- les modalités selon lesquelles l'entreprise d'accueil informe le centre de formation et l'employeur du salarié du déroulement de la formation professionnelle du salarié en son sein ;
- les modalités selon lesquelles est organisée la liaison entre les tuteurs et le centre de formation ;
- l'obligation pour l'entreprise d'accueil de se garantir en matière de responsabilité civile.

2° Durée du contrat

La durée du contrat est égale à la durée du parcours de formation. La durée du contrat, incluant le cas échéant les avenants, ne peut excéder 4 ans. Une période de remise à niveau, parfois nécessaire en début de formation, pourra être incluse dans la durée du contrat.

Une période d'essai de 2 mois maximum est prévue (1 mois pour les CUA d'une durée inférieure à 6 mois et 2 mois maximum pour les contrats d'une durée supérieure ou égale à 6 mois). Toutefois, la rupture du contrat par le salarié ou par l'employeur ne pourra intervenir qu'après qu'un entretien tripartite ait été organisé entre le salarié, l'employeur et le centre de formation (art [Lp. 522-9](#) et [R. 522-10](#) du CTNC).

Un entretien tripartite est réalisé entre le salarié, l'employeur et le centre de formation avant la fin de la période d'essai et vise à évaluer la première phase du contrat. Cet entretien fait l'objet d'un compte-rendu écrit et signé des parties (art. [R. 522-11](#) du CTNC).

Le CUA fixe la date du début de la formation qui ne peut être antérieure de plus de 3 mois à la première période de formation en centre, ni postérieure de plus de 3 mois à la dernière période de formation en centre ou à la date de présentation aux examens, sauf dérogation accordée par la direction de la formation professionnelle continue. La date du début de contrat ne peut être postérieure à la date de début de la formation, sauf accord écrit du centre de formation (art. [R. 522-9](#) du CTNC).

3° Rupture et prolongation du contrat

L'article [Lp. 522-11](#) du CTNC prévoit que le CUA est rompu de plein droit en cas :

- d'exclusion définitive de l'alternant du centre de formation ;
- du décès, du départ de l'entreprise, de l'incapacité définitive ou de la condamnation pénale du tuteur, sous réserve que l'entreprise n'ait pu le remplacer ;
- de faute grave ou de manquements graves ou répétés à ses obligations de l'une des parties ;
- de la décision de l'autorité administrative (articles [Lp. 522-31](#) et [Lp. 522-33](#) du CTNC) ;
- de la rupture après accord amiable des parties.

Un entretien tripartite entre le salarié, son employeur et le centre de formation est réalisé afin d'identifier les causes de la rupture et pour envisager les solutions permettant au salarié de continuer son parcours de formation (art. [Lp. 522-12](#) du CTNC).

Il peut être mis fin au CUA en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé avant le terme fixé initialement, à condition d'en avoir informé l'employeur (art. [Lp. 522-13](#) du CTNC).

Le CUA peut être prolongé en cas d'échec à l'examen jusqu'à la session d'examen suivante, pour une durée maximale de 12 mois et dans la limite de la durée totale du contrat de 4 années, après avis du centre de formation. Il peut également être prolongé en cas de maladie, maternité ou accident du travail, de situation de handicap ou de défaillance de l'organisme de formation (art. [Lp. 522-14](#)).

4° Rémunération et droits sociaux du salarié

La rémunération du salarié en CUA ne peut être inférieure à 50% du salaire minimum garanti (SMG). Elle est déterminée pour chaque année du contrat et selon le niveau de la qualification visée au contrat, en fonction d'un pourcentage du SMG fixé par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ([Arrêté n° 2018-3193/GNC du 26](#)

[décembre 2018](#)). La rémunération pourra être supérieure au minimum défini réglementairement en cas d'accord de branche ou d'entreprise plus favorable (art. [Lp. 522-15](#) du CTNC).

Le salarié qui ne satisfait pas aux épreuves d'évaluation finales et qui bénéficie d'une prolongation de contrat pour ce motif conserve le niveau de rémunération prévu pour la dernière année du contrat initial jusqu'à la fin de son contrat (art. [Lp. 522-16](#) du CTNC).

Les salariés en CUA bénéficient de la couverture sociale du régime d'assurance maladie-maternité ainsi que du régime des accidents du travail et des maladies professionnelles (art. [Lp. 522-17](#) du CTNC). La Nouvelle-Calédonie prend en charge les cotisations sociales couvrant les risques maladie, maternité et accident du travail (art. [Lp. 522-18](#) du CTNC).

Les employeurs sont exonérés pour les salaires versés aux alternants de la cotisation des employeurs sur les salaires au titre de la formation professionnelle (art. [Lp. 522-19](#) du CTNC).

5° Durée du travail

La durée de travail ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail appliquée dans l'entreprise ni la durée légale de travail (art. [Lp. 522-20](#) du CTNC).

6° Obligations de l'employeur

L'employeur a l'obligation de :

- s'assurer de l'aptitude médicale de l'alternant (art. [R. 522-4](#) du CTNC) ;
- déclarer l'embauche à la CAFAT (art. [Lp. 421-3](#) du CTNC) ;
- transmettre le contrat à l'administration dans les 5 jours ouvrables à compter de la date du début du contrat, de l'informer des avenants au contrat, et de sa rupture dans un délai de deux semaines (art. [Lp. 522-2](#), [R. 522-6](#) et [R. 522-7](#) du CTNC) ;
- fournir à l'alternant un poste de travail en lien avec le métier et le niveau de qualification préparés (art. [Lp. 522-22](#) du CTNC) ;
- permettre à l'alternant de suivre les enseignements au centre de formation et de participer aux examens liés à la qualification visée (art. [Lp. 522-23](#) du CTNC) ;
- désigner un tuteur en charge d'encadrer et de former l'alternant. Il organise en lien avec le tuteur les phases d'apprentissage dans l'entreprise. Un tuteur ne peut encadrer plus de deux salariés en alternance (art. [Lp. 522-24](#) du CTNC). Le tuteur est l'employeur ou un salarié de l'entreprise habilité par le centre de formation en alternance (art. [Lp. 522-25](#) du CTNC) ;
- d'autoriser l'accès de ses locaux, chantiers, personnes et documents en lien avec l'alternant aux personnes assurant un contrôle de l'entreprise ou un audit de la formation (art. [Lp. 522-27](#) du CTNC) ;
- prévenir les parents de l'alternant mineur ou son représentant légal en cas de maladie ou d'absence (art. [R. 522-18](#) du CTNC).

7° Obligations du salarié

Le salarié en CUA a l'obligation de suivre les enseignements délivrés au centre de formation et à travailler le reste du temps (art. [Lp. 522-28](#) du CTNC).

8° Procédures d'opposition ou de suspension de recrutement

Le directeur du travail et de l'emploi peut s'opposer à l'engagement d'un salarié en CUA par une entreprise, lorsqu'il est établi, lors du dépôt du contrat par l'employeur ou à l'occasion d'un contrôle réalisé par les agents chargés du contrôle de la réglementation du travail, que l'employeur :

- ne réunit pas les conditions pour pouvoir embaucher un alternant (ne pas être en redressement ou liquidation judiciaire à la date de la signature du contrat, ne pas satisfaire à ses obligations fiscales et sociales au cours des douze mois précédant la signature du contrat) ;
- ne répond pas ou plus à ses obligations ;
- n'assure pas la sécurité du salarié (art. [Lp. 522-29](#) du CTNC).

En cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale du salarié, les agents chargés du contrôle de la réglementation du travail et les agents chargés du contrôle de la formation professionnelle, proposent au directeur du travail et de l'emploi, la suspension du contrat, après mise en demeure de régulariser la situation (art. [Lp. 522-32](#) et [R. 522-19](#) du CTNC).

Dans les deux cas d'opposition à engagement et de suspension de contrat, le directeur du travail et de l'emploi pourra décider si les contrats d'alternance suspendus peuvent continuer à être exécutés ou si la reprise du contrat est autorisée (art. [Lp. 522-31](#) et [Lp. 522-33](#) du CTNC).

L'employeur versera au salarié la rémunération (et autres avantages financiers ou en nature inscrits au contrat) dont il est redevable jusqu'au terme prévu du contrat (art. [Lp. 522-32](#) et [Lp. 522-33](#)).

En cas de rupture du contrat pour l'un des deux cas, le centre de formation devra aider le salarié à retrouver un employeur pour lui permettre de continuer son parcours de formation. En cas de suspension du contrat, le salarié sera accueilli au centre de formation (art. [Lp. 522-34](#) du CTNC).

SANCTIONS ADMINISTRATIVES

Le fait pour un employeur de conclure un CUA en ne respectant pas ses obligations d'absence de redressement ou de liquidation judiciaire à la date de signature du contrat, ou ses obligations fiscales et sociales au cours des douze mois précédant la signature du contrat, est puni d'une amende maximum de 450 000 F CFP (art. [Lp. 526-4](#) du CTNC).

L'article [Lp. 526-5](#) du CTNC prévoit une amende maximum de 350 000 F CFP pour l'employeur qui ne respecte pas une de ses obligations portant sur :

- la rémunération du salarié en CUA ;
- la désignation d'un second tuteur lorsque qu'une période de formation est organisée dans une autre entreprise que celle employant le salarié lorsque celle-ci ne dispose pas de certains équipements ou n'est pas en capacité de mettre en œuvre certaines activités prévues dans la qualification visée ;
- la durée du travail du salarié en CUA ;
- les droits sociaux du salarié en CUA ;
- le poste de travail confié au salarié en CUA ;
- la participation du salarié aux périodes de formation en centre ou aux examens ;
- le respect du nombre de salariés en contrat unique d'alternance encadrés par un tuteur ;
- le fait de confier la fonction de tuteur à une personne ne répondant aux exigences de requises par le code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Une amende maximum de 100 000 F CFP peut être infligée à l'employeur qui ne respecte pas :

- son obligation de dépôt du contrat de travail et les informations relatives au contrat de travail auprès de l'autorité administrative ;
- l'obligation de réaliser un entretien tripartite en cas de rupture du contrat pendant la période d'essai ou avant la rupture du contrat avec le salarié (art. [Lp. 522-10](#) et [Lp. 522-11](#) du CTNC).

Le directeur de l'emploi et de la formation ou le directeur de la formation professionnelle selon la nature de l'infraction, informe la personne concernée de l'irrégularité relevée et de son intention de prononcer à son encontre une sanction administrative.

La personne dispose d'un délai de trente jours pour faire valoir ses observations. Il peut se faire assister d'un avocat ou de toute personne de son choix ou représenter par un mandataire. Si les observations présentées n'apportent pas d'éléments de nature à modifier la position de l'autorité administrative, celle-ci prononce, par décision motivée, la sanction administrative (art. [Lp. 526-7](#) du CTNC).