



# ALTERNANCE : comprendre les nouvelles règles

PAR CAROLE SOMMER

[www.artmonie-impuls.com](http://www.artmonie-impuls.com)

# ALTERNANCE, LA VALSE DES CHANGEMENTS A DEUX TEMPS !

Les experts de Art'monie impuls vous embarquent dans cette valse des changements de l'alternance.

Depuis le début de l'année, les règles concernant les contrats d'alternance ne font que changer. De quoi y perdre son latin ou du moins son tempo.

Dirigeants de PME, soyez attentifs ! Ces nouvelles règles impactent significativement la gestion de vos ressources humaines. Découvrons ensemble les points clés à retenir.





# PRINCIPAUX CHANGEMENTS

1

## LES CONTRATS D'ALTERNANCE

Quels contrats ? Pour quels besoins ? Quelles conditions ?

2

## LES AIDES À L'EMBAUCHE

Réduction des aides à l'embauche en fonction de l'effectif de l'entreprise

3

## REMUNERATION ET EXONERATION DE COTISATIONS

Détermination du niveau de rémunération - Exonération jusqu'à 50% au lieu des 79% précédents

4

## PARTICIPATION ET REDUCTION DE PRISE EN CHARGE

Forfait de participation des entreprises - Réduction de prise en charge selon les modalités de formation - Plafonnement de prise en charge selon le niveau de formation

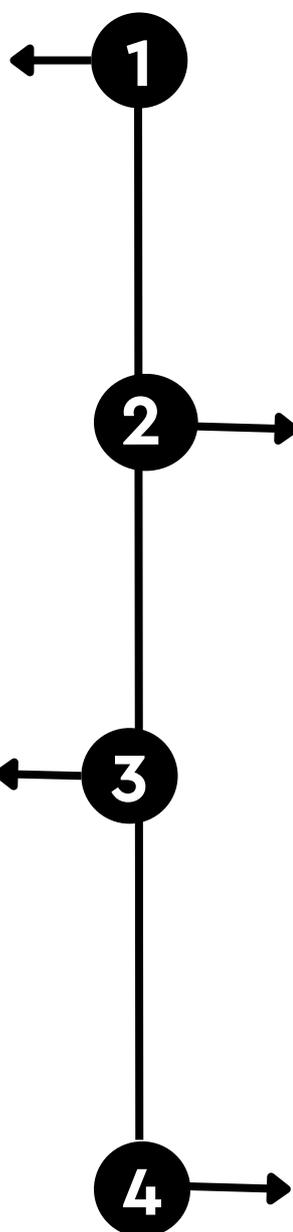
### LES CONTRATS

Il peut s'agir de dispositifs :

- Pro A
- Apprentissage
- Professionnalisation

### CONDITIONS

- 1 tuteur formé et disponible, ancienneté > 2ans
- Les finances pour assurer la rémunération sur la durée de la formation
- CDD ou CDI
- Fiche de poste obligatoire



### BESOINS

Accroissement ou développement d'activité

### ALTERNANT

Entre 16 et 29 ans  
Formation / Insertion /  
Reconversion

# 02

# Règle 2

## LES AIDES À L'EMBAUCHE

### Depuis le 24 février 2025

Les montants de l'aide sont les suivants :

- Entreprises < 250 salariés : aide maximale de 5 000 €
- Entreprises > 250 salariés : aide de 2 000 €, **sous réserve** que l'entreprise atteigne un certain quota de contrats d'alternance ou de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans son effectif (contrôle au 31 décembre de l'année suivant la conclusion du contrat).
- Recrutement d'apprentis RQTH : une aide de 6 000 € est accordée, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Cette aide est versée pour **la première année d'exécution** du contrat, sans condition liée au niveau de diplôme préparé.





# Règle 3

## SEUIL D'EXONERATION DES COTISATIONS

### Depuis le 1er mars 2025

l'exonération totale des cotisations salariales d'origine légale ou conventionnelle s'applique sur la part de la rémunération des apprentis inférieure ou égale à **50 % du SMIC**.

SMIC mensuel brut : 1 801,80 €

50% du SMIC : 900,90 € ==> Exonération de cotisations

> à 50% du SMIC ==> Soumis à cotisations

### Définir la rémunération

La rémunération dépend :

- du niveau d'étude préparé (et pas celui atteint) - **Attention** pour les licences pro, il convient de toujours prendre la rémunération de "2ème année"
- de l'âge de l'alternant
- de votre convention collective qui peut prévoir des dispositions plus favorables que la loi.



**SEUIL D'EXONERATION  
DES COTISATIONS****Attention aux dates d'anniversaire**

**Date d'anniversaire du début du contrat** : revalorisation de la rémunération à la date du début du contrat et non de la date de la formation.

**Date d'anniversaire de l'alternant** : revalorisation de la rémunération le 1er jour du mois suivant sa date d'anniversaire. Donc en cours de contrat, la rémunération peut être soumise à cotisations si elle vient à dépasser 50% du SMIC. Soyez vigilant.

**Succession de contrat d'alternance**

**Le même apprenti dans la même entreprise** : la rémunération pour le nouveau contrat doit à minima être égale à celle du précédent contrat. Votre convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables.

**Le même apprenti dans une autre entreprise :**

- Si la nouvelle entreprise relève de la même convention collective : maintien à minima de la rémunération perçue au sein de la 1ère entreprise.
- Si la nouvelle entreprise relève d'une convention collective différente : le maintien de la rémunération ne peut être exigé.

**Echec à l'examen**

Le contrat peut être prolongé pour une durée de 12 mois maximum. La rémunération reste dans ce cas identique.



# Règle 4

## **PARTICIPATION ET PRISE EN CHARGE**

### **Depuis le 1er juillet**

Recrutement à partir du Bac+3 (niveaux 6 et 7) : Participation financière de 750€ pour toutes les entreprises quel que soit l'effectif.

Prise en charge au prorata du nombre de jours de formation et plus selon un forfait.

Les formations dispensées au moins à 80 % à distance voient leur niveau de prise en charge minoré de 20 %.

### **A compter du 1er janvier 2026**

Les branches professionnelles auront la possibilité d'ajuster le financement des formations à hauteur de  $\pm 20\%$ . Elles pourront privilégier certains parcours selon les besoins métiers ou les tensions sur le marché du travail.

La prise en charge des formations de niveau Bac+2 et au-delà sera plafonnée à 12 000 €. Cela pourrait influencer le choix des cursus proposés ou retenus.



# CONSEILS POUR UNE MISE EN OEUVRE EFFICACE



01

## ÉTAPE 1 :

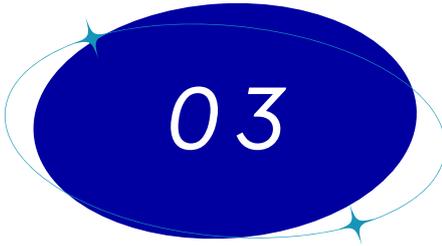
Déterminer précisément votre besoin, sa durée pour bien choisir votre alternant. Rien de sert de prendre une personne sur-qualifiée, il vous en coûtera plus cher et vous risquez une démotivation, voire un désengagement de votre alternant.



02

## ÉTAPE 2 :

Respecter les conditions de rémunération. Consulter votre CCN ou rapprochez vous de votre OPCO. Une erreur de positionnement peut vous coûter cher. Rappel de salaire pendant 3 ans



03

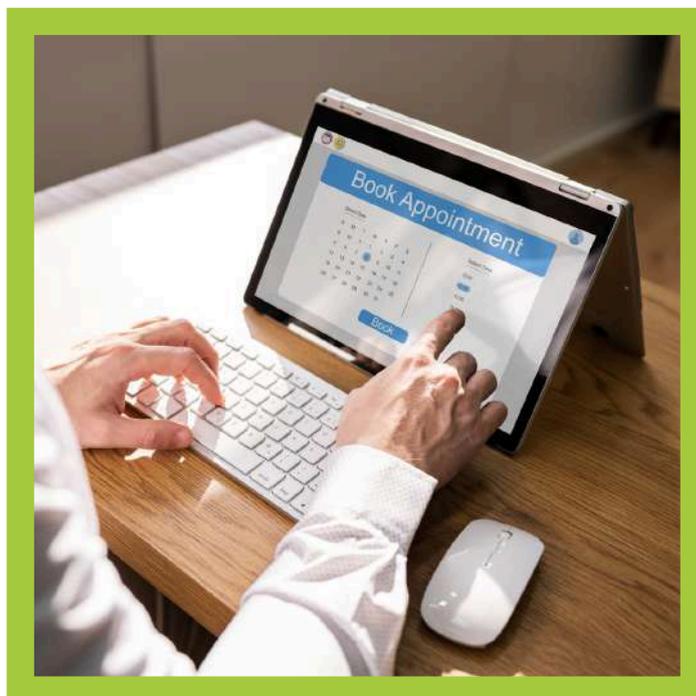
## ÉTAPE 3 :

Du fait de la prise en charge des frais de scolarité par les employeurs (via l'OPCO), certains établissements abusent quant aux coûts de la formation. N'hésitez pas à négocier une baisse de ces frais. A l'exception des grandes écoles renommées, les autres acceptent généralement.

# POSEZ VOS QUESTIONS A NOS EXPERTS

**30 MINUTES DE CONSEIL OFFERT JUSQU'AU  
30 SEPTEMBRE 2025**

**PRENDRE RENDEZ-VOUS**





**PENSEZ À PARTAGER**

**ABONNEZ-VOUS À NOTRE**  
**MENSUEL RH**



