

CONTRATS DE FORMATION EN ALTERNANCE

MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Le régime de la modulation du temps de travail sur l'année ne peut être institué que par voie d'accord de branche étendu, d'entreprise ou d'établissement prévu expressément et explicitement incluant le temps de formation.

Ce régime ne peut s'appliquer dans les mêmes conditions que pour les autres salariés compte tenu de la spécificité des contrats de formation en alternance.

Il y a lieu de distinguer dans l'accord les deux cas de figure suivants :

- le jeune a moins de **18** ans : la modulation est compatible sous réserve du respect des dispositions du Code du travail concernant la limitation de la durée quotidienne et hebdomadaire du travail ;
- le jeune a plus de **18** ans : la modulation est compatible avec la situation d'un jeune en formation sous la réserve que celle-ci ne vise que le temps de travail passé en entreprise. Elle ne peut pas concerner le temps passé en centre de formation qui est réputé correspondre à l'horaire collectif applicable à l'entreprise ce qui revient à le neutraliser. Elle doit également être prévue par l'accord.

Circulaire DGEFD n° 2000-26 du 17 octobre 2000

Les jeunes en contrat d'apprentissage ou en contrat d'insertion en alternance sont soumis à la durée légale du travail et à l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, qu'ils soient en entreprise ou en centre de formation d'apprentis ou en centre de formation pour les jeunes en contrat d'insertion en alternance.

Selon une application stricte du droit, les excédents d'heures en centres de formation doivent être considérés comme heures supplémentaires puisque le Code du travail précise que la durée du travail inclut le temps passé en formation.

Une entreprise ayant réduit le temps de travail à **35** heures peut ainsi être amenée à payer des heures supplémentaires liées au fait que les enseignements suivis dans le centre de formation sont organisés sur la base de plus de **35** heures.

HYPOTHÈSE OU LA DURÉE DE LA FORMATION EXCÈDE LA DURÉE DU TRAVAIL EN ENTREPRISE

Le jeune est tenu de suivre la durée de formation en centre même si celle-ci excède la durée collective du travail applicable à l'entreprise. De plus, il y a lieu de considérer que les heures de formation dépassant la durée légale applicable à l'entreprise correspondent à du temps de travail effectif et doivent être traitées comme telles.

