

À l'ère des délocalisations, des fermetures de sites et des réformes de structure, nos salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation sont oubliés par les employeurs dans ces aménagements du temps de travail.

Le pôle expertise FO s'est penché sur leurs droits.

**Attention** : le contrat d'apprentissage, comme le contrat de professionnalisation, doivent mentionner expressément la convention collective à laquelle est rattachée l'alternant. Les éléments de la présente fiche se rapportant aux conditions prévues au Statut concernent donc les alternants dont le contrat est rattaché au Statut des Industries Électriques et Gazières.

## LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage concerne une formation initiale. Une carte nationale d'apprenti doit être délivrée à l'élève par son centre de formation. Cette carte lui permet de bénéficier de tarifs réduits.

Les salaires versés aux apprentis sont exonérés de l'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du SMIC. **L'apprenti possède le statut de salarié d'entreprise.**

- Possibilité de recruter un apprenti jusqu'à l'âge de **29 ans révolus** (Art. L6222-2 du Code du travail, art.13, II, 2° de la loi n° 2018-771 du 5.9.18, JO du 6).
- La durée du contrat d'apprentissage varie entre **6 mois et 3 ans**.
- La période d'essai correspond aux **45 premiers jours consécutifs ou non de formation pratique en entreprise** (Loi relative au dialogue social et à l'emploi).



Le montant de la rémunération minimum est fonction de l'âge et de l'année d'apprentissage, calculée au pourcentage du SMIC<sup>1</sup> (Art.L6222-27 du Code du travail, art 13, VIII de la loi n° 5.09.2018, JO du 6 & article D6222-26 du Code du travail):

	Moins de 18 ans	18 à 20 ANS	21 ans et plus
1 <sup>ère</sup> année	410,73 € (27 % du SMIC)	654,12 € (43 % du SMIC)	806,2 € (53 % du SMIC)
2 <sup>e</sup> année	593,27 € (39 % du SMIC)	775,02 € (51 % du SMIC)	927,9 € (61 % du SMIC)
3 <sup>e</sup> année	836,67 € (55 % du SMIC)	1019,22 € (67 % du SMIC)	1186,6 € (78 % du SMIC)

Note : des accords d'entreprise peuvent prévoir des rémunérations majorées. Vous pouvez vous rapprocher de votre correspondant FO si besoin.

## LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

L'Avenant n° 2 à l'accord relatif à la Formation Professionnelle continue dans la Branche des IEG du 16 octobre 2015 détermine les modalités des contrats de professionnalisation dans nos entreprises (Article 3.1 de l'Accord).

Le contrat de professionnalisation peut prévoir une période d'essai conforme aux dispositions du droit commun à savoir un mois maximum si le contrat est conclu à durée déterminée.

- Le contrat de professionnalisation concerne une formation continue. Le salarié peut être un jeune âgé de 16 à 25 ans, un demandeur d'emploi de plus de 25 ans ; un bénéficiaire du Revenu de Solidarité Active (RSA), de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS), de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH) ou d'un contrat unique d'insertion.
- La durée du contrat peut varier de 6 à 12 mois, avec possibilité d'allongement dans certains cas (personnes sorties du système éducatif, bénéficiaires de minima sociaux, CUI et lorsque la nature de la qualification l'exige). Au terme de celle-ci, le contrat devient un contrat à durée indéterminée classique.
- Le montant de la rémunération minimum est fonction de l'âge, au pourcentage du SMIC :

Moins de 21 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
988,79 € (65 % du SMIC)	1216,98 € (80 % du SMIC)	1521,22 € (100 % du SMIC)

Note : des accords d'entreprise peuvent prévoir des rémunérations majorées dans certaines situations. Vous pouvez vous rapprocher de votre correspondant FO si besoin.

<sup>1</sup> Montant du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2019 : 1521,22 €

### 13<sup>e</sup> MOIS

En application du principe d'égalité de traitement et d'après l'article L 6222-23 du code travail, l'apprenti et le contrat pro ont droit au 13<sup>e</sup> mois sans que ce dernier ne s'impute sur la rémunération minimum (Cass. Soc., 12 juill. 1999, n° 97-43.400, Bull. civ. V, no 342).

### DISPOSITIONS APPLICABLES

En application de l'article L 6222-23 du Code du travail, l'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation.

Les apprentis ne peuvent pas être exclus par une disposition générale du champ d'application d'une convention collective, d'un accord collectif, d'un usage ou d'un engagement unilatéral de l'employeur.

De même pour les titulaires de contrats de professionnalisation (C. trav., art. L. 6325-6).

#### **Article L6325-6**

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation.

### DURÉE QUOTIDIENNE ET HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL

#### ■ Apprenti/contrat pro mineur

Le temps de travail effectif de l'apprenti mineur ne peut excéder ni 8 heures par jour ni 35 heures hebdomadaires.

L'employeur qui méconnaît cette disposition est passible de l'amende prévue pour les contraventions de 4<sup>e</sup> classe.

#### **C trav., art L.6222-25 et R 6227-2, L3162-1.**

À titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail, dans la limite de 5 heures par semaine.

En tout état de cause, la durée du travail des intéressés ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

La durée minimale du repos quotidien des apprentis de 16 à 18 ans est de 12 heures consécutives.

Elle est de 14 heures pour les apprentis de moins de 16 ans.

#### **Article L 6222-23**

L'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation.

■ Apprenti/contrat pro majeur

Les apprentis majeurs sont soumis aux règles applicables dans l'entreprise, y compris lorsqu'il y a des heures d'équivalence. (Art.L6222-24 du Code du travail).

Les apprentis majeurs sont soumis à la même réglementation de la durée du travail que les autres salariés.

La durée quotidienne de travail effectif ne peut excéder 10 heures (art. L3121-18 C. trav.).

La durée maximale hebdomadaire peut être portée à 48 heures (art. L3121-20), mais le salarié majeur peut refuser d'effectuer des heures supplémentaires si ces dernières l'empêchent de suivre ses cours en CFA. Nonobstant, les heures supplémentaires sont rémunérées aux mêmes conditions que les salariés classiques.

■ Apprenti en situation de handicap

Des aménagements peuvent être apportés à la durée du travail devant être effectuée par l'apprenti dans l'entreprise lorsque celui-ci est une personne en situation de handicap.

**INTÉRESSEMENT**

Les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation doivent justifier d'une ancienneté de 3 mois **cumulée (avec ou sans interruption)** obtenue entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année précédente pour bénéficier de l'intéressement.

Ils peuvent choisir soit :

- Un versement direct
- Un placement au sein du plan d'épargne groupe

**Article L6222-24**

Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis est compris dans l'horaire de travail, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation, librement choisis par l'apprenti et acceptés par le centre de formation d'apprentis.

Pour le temps restant, et dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise, l'apprenti accomplit le travail qui lui est confié par l'employeur. Ce travail doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat.



## CONGÉS ET ABSENCES

### ■ Congés annuels

**Pour un contrat d'apprentissage**, le salarié bénéficie de 30 jours de congé par an (2,5 jours par mois de travail acquis mensuellement).

**Pour un contrat de professionnalisation**, le salarié bénéficie de 27 jours de congé par an (2,25 jours par mois de travail acquis).

**Pour les deux types de contrats**, obligation de prendre 10 jours consécutifs entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre avec l'accord de la hiérarchie.

### ■ Congés pour examens

**Seul le salarié en contrat d'apprentissage** bénéficie de 5 jours supplémentaires pour préparer et passer ses examens. (C. trav., art L6222-35).

### ■ Congés d'ordre familial

Cf. partie Droits familiaux.

### ■ Fête locale

Comme tout salarié, les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation bénéficient de la journée de congé « Fête locale ».

### ■ Journée solidarité

Dans la majorité des entreprises, les alternants doivent travailler une journée supplémentaire par an au titre de la « journée de solidarité », sauf s'ils l'ont déjà effectuée dans une précédente entreprise dans l'année.

### ■ Heures d'information syndicale

Comme tous les autres salariés de l'entreprise, les alternants bénéficient d'un crédit annuel de douze heures pour participer, sans perte de rémunération, à des réunions d'information syndicales organisées pendant la durée du travail, sous réserve que les conditions de service permettent ces absences (Code 028).

## HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les apprentis et les contrats pro majeurs peuvent accomplir des heures supplémentaires. Le temps consacré à la formation hors de l'entreprise étant partie intégrante de l'horaire de travail, il convient de le prendre en compte pour déterminer si l'apprenti a effectué des heures supplémentaires.

Celles-ci sont rémunérées dans les mêmes conditions que celles effectuées par les autres salariés de l'entreprise (art L62222-28).

## FRAIS DE TRANSPORT

Le titre de transport (abonnement) est remboursé à 50 % pour le trajet domicile/travail, sur présentation du justificatif.

Le billet de train sur la base du tarif SNCF 2<sup>e</sup> classe peut être pris en compte pour un certain nombre d'allers-retours si le domicile familial est éloigné de son lieu de travail ou domicile.

### FRAIS DE RESTAURATION

Les alternants bénéficient soit :

- D'un accès au restaurant d'entreprise avec l'application d'un tarif le plus bas grâce à une subvention de l'entreprise.
- D'une indemnité de repas sur la base du forfait lors des déplacements professionnels.

### DROITS FAMILIAUX

Ils bénéficient des mêmes dispositions que les agents statutaires, notamment :

- À partir de trois mois effectifs dans leur contrat de travail, du choix entre congé parent ou CESU et du congé légal enfant malade en partie rémunéré. (Accord relatif à l'évolution des droits familiaux dans la branche des IEG du 14 décembre 2017, article 1).
- Du forfait familial, de l'Aide aux Frais d'Études, des primes et congés spéciaux d'ordre familial (Accord relatif à l'évolution des droits familiaux dans la branche des IEG du 14 décembre 2017, chapitre 4).

### AIDE AU LOGEMENT

Ils peuvent lors de leur recrutement bénéficier d'une aide au logement.



### ACTIVITÉS SOCIALES

Ils peuvent accéder aux activités loisirs et aux activités sociales (CMCAS).

### PROTECTION SOCIALE

Les apprentis et contrats pro relèvent exclusivement du Régime Général de la Sécurité Sociale.

Dès le départ de l'activité professionnelle, ils doivent être reconnus par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) de leur lieu de domicile afin d'être couvert (indemnités journalières dans le cadre absence maladie).

- Complémentaire santé et prévoyance :

Depuis le 1<sup>er</sup> Janvier 2014, les apprentis bénéficient des nouvelles couvertures collectives et obligatoires pour lesquelles l'employeur participe à leur cotisation.

Concernant la couverture complémentaire santé, à la signature du contrat, l'employeur doit lui soumettre l'adhésion à la couverture collective obligatoire de l'entreprise (pour les IEG : Énergie Mutuelle).

**Conformément au décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015**, dans des cas bien précis (ex : régime local d'assurance maladie d'Alsace-Moselle, CAMIEG) cités dans le décret, l'apprenti peut effectuer, dès la signature du contrat, une demande de dispense manuscrite en y joignant l'attestation de la couverture complémentaire actuelle faisant apparaître ses droits.

L'employeur lui remettra un bulletin d'adhésion dans le cadre du contrat prévoyance obligatoire (versement de prestations en cas d'invalidité, d'incapacité permanente partielle et de décès).

■ Jours de carence :

Les alternants bénéficient de la garantie de salaire au titre des arrêts maladie et accidents du travail (article 22 du Statut national, Cass. Soc., 16 oct. 2002, n° 00-45.322).

### COMPENSATIONS EN CAS DE RÉORGANISATION

Les apprentis en contrat de professionnalisation ou en contrat d'alternance sont des salariés à part entière de l'entreprise. Par conséquent, ils sont éligibles aux mesures d'accompagnement individuelles en cas de réorganisation à l'initiative de l'employeur.

### PARTICIPATION AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Comme tout salarié, l'alternant :

■ Peut voter dès lors qu'il est âgé de 16 ans révolus, qu'il a au moins 3 mois d'ancienneté et qu'il n'a fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques (art. L2314-18 C. trav.).

■ Est éligible, dès lors qu'il est âgé de 18 ans et qu'il a travaillé dans l'entreprise depuis un an à l'exception des conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur (art. L2314-19 C. trav.).

**Pour tout renseignement, n'hésitez pas à contacter votre représentant syndical FO.**