

Le contrat de professionnalisation

Quels droits et obligations ?

Les alternants disposent du statut de salarié à part entière (ils ne sont donc plus étudiants) et bénéficient de l'ensemble des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables aux autres salariés de l'entreprise (article L1242-14 du code du travail). Le temps consacré aux actions de formation est compris dans l'horaire de travail.

Temps de travail, heures supplémentaires et RTT

Au-delà de la durée légale du travail hebdomadaire de 35 heures par semaine, le régime de majoration des heures supplémentaires s'applique. Les RTT sont applicables aux salariés en alternance dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise.

L'alternant bénéficie de la protection et de l'indemnisation spécifiquement accordée au titre des accidents du travail. Les accidents survenus à l'occasion des séquences en formation sont apparentés à des accidents du travail.

Cotisations et imposition des revenus

L'alternant cotise pour sa retraite et le chômage. Si ses revenus dépassent le Smic annuel, l'alternant (ou ses parents s'il est rattaché à leur foyer fiscal) doit impérativement procéder à leur déclaration pour imposition (en fonction du montant déclaré, il est possible de bénéficier d'un abattement - prime pour l'emploi par exemple).

Frais de transport

Les alternants peuvent être indemnisés selon les règles applicables aux autres salariés pour les déplacements opérés pendant leur temps de travail, lequel comprend le temps de formation. Renseignez-vous auprès de l'employeur pour voir si une prise en charge des frais de transport peut vous être apportée.

Une question complémentaire ? Toute notre équipe est à votre disposition pour y répondre.

03 87 94 54 98

06 19 73 07 63

contact@bpc-esc.fr

Congés payés

Outre les jours fériés légaux, l'alternant bénéficie des congés payés selon le régime applicable dans l'entreprise, soit 2,5 jours par mois accomplis sur la période de référence du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours ce qui fait un total de 5 semaines pour les contrats de 12 mois. Les congés sont à prendre à la convenance du salarié **en dehors des périodes en centre de formation et en accord avec l'entreprise.**

Congés spécifiques

Pour le contrat de professionnalisation, des temps de préparation aux examens peuvent être accordés par l'entreprise. Le congé-examen en tant que tel est quant à lui impossible. L'alternant peut bénéficier de congés pour événements familiaux : mariage (4 jours), décès de conjoint ou enfant (2 jours), décès des parents (1 jour), congé maternité.

Code du Travail et règlements intérieurs

L'alternant doit se conformer aux règlements intérieurs de BPC-ESC et de l'entreprise sous peine d'être sanctionné sous forme d'avertissements formels, d'exclusion temporaire ou, en cas de manquement grave ou d'absences injustifiées répétées, d'exclusion définitive avec résiliation du contrat d'alternance et licenciement par l'entreprise.

Le salarié doit réaliser les missions et activités précisées sur la fiche de poste validée au début du contrat. En lien permanent avec son tuteur pédagogique et son tuteur entreprise, il communique avec eux s'il rencontre des difficultés en formation (niveau des cours, suivi, etc.) et en entreprise (adéquation des tâches effectuées avec les missions et la fiche de poste, etc.), ce afin d'anticiper tout blocage et d'optimiser le parcours de formation et l'exercice en poste.

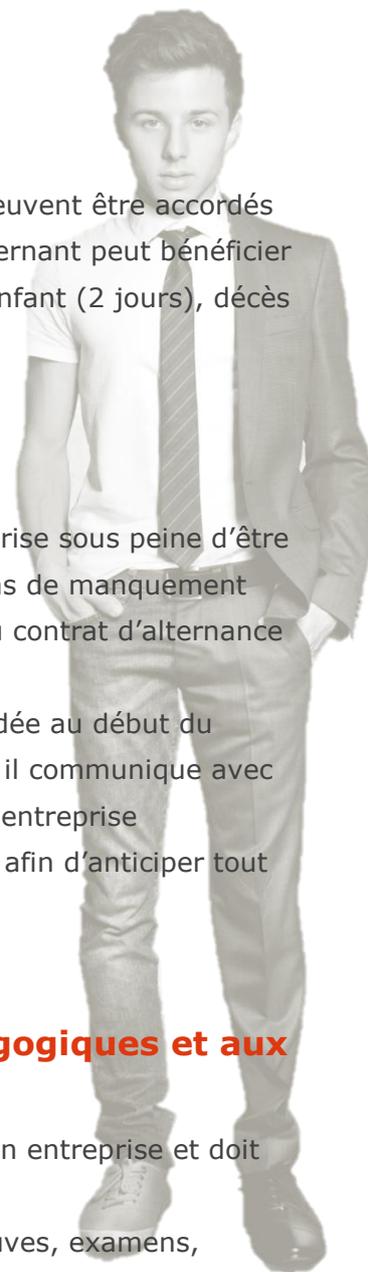
Obligation de présence aux enseignements, activités pédagogiques et aux examens

Le calendrier de formation fixe les jours de présence en formation à BPC-ESC et en entreprise et doit être respecté par l'ensemble des parties.

Le temps passé par l'alternant en formation, ainsi que les temps dédiés aux épreuves, examens, soutenances et tutorat font partie intégrante de son temps de travail. A ce titre, l'entreprise a un droit de regard sur l'assiduité de son salarié en centre de formation et peut demander à BPC-ESC de transmettre un relevé d'assiduité mensuel.

Absence

En cas d'absence, l'alternant doit immédiatement prévenir son employeur et justifier de cette absence par un arrêt de travail ; le document « Cerfa » original est envoyé à l'employeur et la copie est transmise à BPC-ESC.



En cas d'absences injustifiées, BPC-ESC prévient l'employeur, qui peut en conséquence décompter des jours de congé, réaliser une retenue sur salaire, émettre une autre sanction (avertissement, blâme), voire en cas de plusieurs absences successives et non justifiées, rompre le contrat de travail pour faute lourde.

L'alternant ne peut être en entreprise sur des temps dédiés à la formation, sauf accord exceptionnel du responsable pédagogique et sur demande écrite et motivée de l'entreprise. Il transmettra copie de cet accord à BPC-ESC et précisera cet aménagement sur sa feuille de présence.

En cas d'absence d'un enseignant, l'alternant est tenu de rester sur le lieu de formation pour se consacrer à du travail personnel (bibliothèque, salle de classe). Une feuille d'émargement pour attester la présence est signée, avec émargement d'un responsable BPC-ESC en lieu et place du formateur.

Rupture de contrat

Quel qu'en soit le motif, une rupture de contrat doit être anticipée et discutée avec l'employeur et le responsable pédagogique. La concertation permet alors le plus souvent de négocier une rupture de contrat à l'amiable.

Au cours de la période d'essai à laquelle est éventuellement assujettie le salarié, l'employeur peut rompre le contrat de travail sans préavis et sans formalité particulière. Au-delà de cette période, la réponse diffère selon que le salarié a conclu un CDD ou un CDI.

Rupture à l'initiative du salarié

Un CDD ne peut être rompu par le salarié avant son terme sauf s'il l'obtient l'accord de son employeur (il s'agit alors d'une rupture anticipée d'un commun accord) ou s'il a trouvé une embauche en CDI dans une autre entreprise (le salarié doit alors, sauf accord des parties, respecter un préavis).

Un CDI peut être rompu à l'initiative du salarié selon les règles de droit commun (lettre de démission à envoyer à l'employeur, respect du préavis en vigueur...).

Rupture à l'initiative de l'employeur

Un contrat de professionnalisation en CDD ne peut être rompu par l'employeur avant son terme sauf pour faute grave du salarié, cas de force majeure ou accord du salarié.

Un CDI ne peut être rompu que pour un motif réel et sérieux ou pour cause économique. La procédure de licenciement doit alors être respectée.

Affiliation au régime de sécurité sociale générale

Les alternants qui étaient sous statut étudiant ne relèvent plus du régime étudiant de sécurité sociale. Ils doivent avant le 31 décembre s'affilier au régime général (CPAM) ou à celui de leur entreprise si elle bénéficie d'un régime particulier.

Mutuelle

Certains employeurs proposent (imposent) une mutuelle à leurs salariés. A défaut, il est fortement conseillé d'adhérer à la mutuelle de son choix (hors Mutuelle étudiante).

Bourses

Les alternants n'ont plus droit aux bourses. Tout alternant qui continuerait à percevoir des aides devra rembourser dans son intégralité le trop perçu.

Quelle rémunération ?

Niveau de formation ou de la qualification

Age	Formation ou qualification de base (BAC général ou niveau BAC)	Au moins égale à celle d'un BAC professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau (BAC technologique, DUT, BTS)
Moins de 21 ans	55% du SMIC 35H soit 806.66€	65% du SMIC 35H soit 953.32€
21 ans et plus	70% du SMIC 35H soit 1.026.65 €	80% du SMIC 35H soit 1.173.32 €
26 ans et plus	SMIC 35H soit 1.466.65 € ou 85% de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire	SMIC 35H soit 1.466.65 € ou 85% de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire

A noter : Sauf si un taux plus élevé est prévu par une convention collective ou un contrat particulier, les avantages en nature dont bénéficie le titulaire du contrat de professionnalisation peuvent être déduits du salaire dans la limite de 75% de la déduction autorisée pour les autres salariés par la réglementation applicable en matière de sécurité sociale. Ces déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux 3/4 du salaire.

Exonérations liées à l'embauche

En cas d'embauche en contrat de professionnalisation, l'employé(e) peut bénéficier :

- d'une exonération des **cotisations patronales** maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès, mais aussi des allocations familiales applicables aux gains et rémunérations versés par l'employeur aux demandeurs d'emploi de 45 ans et plus. Cette exonération s'applique jusqu'à la fin du contrat si le contrat est conclu à durée déterminée ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation ;
- d'une exonération des **cotisations patronales** accident du travail et maladie professionnelle pour les groupement d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification au profit, soit de jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, soit des demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus ;
- de la réduction Fillon sur les bas salaires ;

- de l'absence de prise en compte dans les **effectifs** de l'entreprise des titulaires des contrats de professionnalisation jusqu'au terme du contrat (pour un CDD) ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation (pour un CDI) ;
- d'une **aide financière** de 2.000 € pour l'embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus en CDI ou en CDD (actualité du 22 juin 2011).

Montants de la rémunération minimale brute en 2016

Les dispositions relatives au contrat de professionnalisation figurent aux articles L6325-1 et suivants du Code du travail. Le montant de la rémunération minimale à verser au bénéficiaire du contrat de professionnalisation est fixée en pourcentage du SMIC ou du minimum conventionnel applicable dans l'entreprise.

Autres aides

Depuis le **18 janvier 2016 et jusqu'au 30 juin 2017**, une aide à l'embauche a été mise en place par l'Etat pour les PME/PMI de moins de 250 salariés. Dans le cadre de ce contrat de professionnalisation, la somme versée correspond à **500€ par trimestre soit 4000€ pour un contrat de 24 mois**.

Selon les branches professionnelles, des primes ou aides financières peuvent être versées. Afin d'en connaître les modalités et le montant, il est nécessaire de se rapprocher de l'OPCA auprès duquel l'entreprise verse ses cotisations.

Rythme de l'alternance

Chez BPC-ESC, le rythme de l'alternance varie en fonction des filières choisies :

- BTS : formation lundi/mardi et le reste de la semaine en entreprise
- DCG : formation jeudi/vendredi et le reste de la semaine en entreprise
- RDC/RMO : 1 semaine en formation et 3 semaines en entreprise

Lors des pauses pédagogiques, l'alternant est à temps plein en entreprise.

Une question complémentaire ? Toute notre équipe est à votre disposition pour y répondre.

03 87 94 54 98

06 19 73 07 63

contact@bpc-esc.fr

BPC-ESC | Enseignement Supérieur par Alternance

2 rue de Savoie • 57800 FREYMING-MERLEBACH

03 87 94 54 98 • 06 19 73 07 63

Nous écrire : contact@bpc-esc.fr

Toute notre actualité sur www.bpc-esc.com

Aimez notre page Facebook : [Bpc-Esc](https://www.facebook.com/Bpc-Esc)