

PROTECTION SOCIALE

Vous bénéficiez de la **même protection sociale qu'un salarié**, notamment :

- du remboursement de vos soins en cas de maladie ou de maternité
- sous réserve de remplir les conditions d'ouverture de droits applicables aux salariés (nombre d'heures de travail, montant des cotisations...), du versement d'indemnités journalières en cas d'arrêt de travail pour maladie, de congé maternité, paternité/accueil de l'enfant ou d'adoption, et des prestations des assurances invalidité et décès
- **d'une couverture en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle** et ce, dès le 1^{er} jour de votre alternance, que l'accident du travail survienne dans l'entreprise, au centre de formation, ou à l'occasion des trajets entre votre domicile et les différents lieux de l'apprentissage.

Vous pouvez être dispensé d'affiliation au régime étudiant de sécurité sociale sur présentation de votre contrat de professionnalisation. Sont comptées comme heures de travail pour l'ouverture des droits : les heures de travail effectif et les heures consacrées à la formation théorique.

Vous bénéficiez du maintien de votre protection sociale (remboursement des soins, versement d'indemnités journalières...) pendant un an à compter de la date de fin de votre contrat d'alternance.

POSSIBILITÉ DE RUPTURE DU CONTRAT

Les cas de rupture sont les suivants :

- la rupture par un accord en commun entre le salarié et l'employeur
 - la rupture en raison d'une faute grave
 - la rupture en raison d'une embauche sous CDI (le préavis est de maximum 2 semaines)
 - la rupture en cas de force majeure
- Si le contrat est rompu avant son terme, l'étudiant doit en informer rapidement les référents du BAIP. L'employeur, lui, doit en informer, dans les 30 jours qui suivent cette rupture :
- la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte)
 - l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)
 - l'URSSAF

IMPÔTS SUR LE REVENU

Avec la réforme des impôts sur le revenu et le prélèvement à la source, vous serez certainement imposable. Nous vous conseillons d'anticiper les démarches afin de ne pas être imposé à taux plein dès janvier.

UN PROBLÈME DURANT LE CONTRAT, UN LITIGE ?

- Contacter un inspecteur du travail ou le 3939 qui vous redirigera
- Saisissez les prud'hommes

BESOIN D'AIDE ?

- Contacter le responsable de la formation

WEBOGRAPHIE

www.alternance.emploi.gouv.fr
www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F40
travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance/article/le-contrat-de-professionnalisation
www.formulaires.modernisation.gouv.fr/gf/cerfa_12434.do
idf.direccte.gouv.fr/Immigration-professionnelle-recrutement-de-main-d-oeuvre-etrangere-15904

GUIDE PRATIQUE
DES ÉTUDIANTS POUR
MIEUX COMPRENDRE

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

2019/2020

POURQUOI FAIRE UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ?

Acquérir **une qualification professionnelle** (reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle) par **une formation en alternance** conciliant enseignements généraux, professionnels et technologiques et application en entreprise.

POUR QUI ?

- les étudiants de 16 à 25 ans ;
- les étudiants au-delà de 25 ans qui étaient inscrits en formation initiale l'année précédente ;
- les personnes en reprise d'études inscrites au Pôle-Emploi

ÉTUDIANTS ÉTRANGERS

Les étudiants hors UE ayant terminé leur première année d'études en France, titulaires d'une carte de séjour « étudiant/élève » peuvent signer un contrat de professionnalisation. Ils doivent demander une autorisation provisoire de travail (avec le soutien de leur entreprise) à la Direccte de leur domicile, avant de débiter leur activité. La Direccte analyse le dossier et donne une réponse sous 2 mois.

Attention ! Les étudiants étrangers titulaires d'un visa de long séjour valant titre de séjour (VLSTS) « étudiant/élève » qui sont considérés comme « primo-arrivants » ne pourront pas signer de contrat de professionnalisation.

QUEL EMPLOYEUR ?

Tout employeur qui cotise au financement de la formation professionnelle.

Tout type d'employeur privé, y compris les groupements d'employeurs, les entreprises de travail temporaire et les employeurs saisonniers **sauf les particuliers employeurs.**

Attention ! Les Établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) sont les seuls établissements publics à pouvoir recevoir des étudiants en contrat de professionnalisation.

QUEL TYPE DE CONTRAT ?

Le contrat de professionnalisation est un **contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié (l'étudiant en formation)**. Le plus généralement le contrat est un CDD de minimum 6 mois et maximum 24 mois.

En contrat de professionnalisation le **CDD à Temps partiel est possible**. Une **période d'essai** peut être prévue conformément aux dispositions du code du travail : pour un CDD de plus de 6 mois, la période d'essai est de 1 mois. Il est possible de rompre librement le contrat durant cette période. Le préavis de rupture durant la période d'essai est de 24h pour 8 jours d'ancienneté et de 48h (entre 1 semaine et 1 mois d'ancienneté).

BOURSIERS

Vous ne pouvez pas cumuler le statut d'alternant et celui de boursier. Vous devez prévenir le CROUS que vous ne toucherez plus la bourse sinon vous devrez la rembourser.

QUELLE RÉMUNÉRATION ?

La rémunération varie en fonction du niveau de la formation initiale et de l'âge :

	Égal ou supérieur au baccalauréat
> 21 ans	= ou < 65 % du smic
21 à 25 ans	= ou < 80 % du smic
26 ans et +	au moins le smic ou 85% de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire

100 % du SMIC correspond à 1521, 25 € brut mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires (au 1^{er} janvier 2019). Être vigilant à la hausse du SMIC...

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié.

QUELLE DURÉE POUR LA FORMATION ?

La formation doit représenter entre **15 à 25 % de la durée du contrat** sans pouvoir être inférieure à 150 heures. Un accord de branche peut prévoir un allongement de la durée des actions de formation au-delà de ces 25%. La réglementation du contrat de professionnalisation ne prévoit pas l'attribution de congés exceptionnels de préparation aux examens. Vos enseignants l'ont parfois inclus dans l'emploi du temps. Dans le cas contraire nous vous conseillons de l'anticiper le plus rapidement possible avec votre tuteur et votre DRH.

QUELLES PROCÉDURES AVEC L'ENTREPRISE ?

Lorsque vous avez trouvé votre entreprise, contactez :
nassera.dihmani@formasup-paris.com

En général, au plus tard le 1^{er} jour de votre contrat vous signez **le Cerfa** (votre contrat de travail) sur lequel nous vous conseillons de bien vérifier le nombre d'heures par semaine, la qualification de votre emploi, votre salaire, le nom de votre tuteur et sa fonction... Nous vous conseillons de garder ce document toute votre vie (utile pour votre retraite, par exemple).

INFORMATIONS NÉCESSAIRES POUR VOTRE ENTREPRISE

Lorsque vous êtes en recherche d'une entreprise pour votre contrat de professionnalisation, vous devez pouvoir leur donner :

- la maquette de la formation
- les objectifs de la formation
- encore mieux : l'emploi du temps

FRAIS D'INSCRIPTION

L'étudiant en contrat de professionnalisation est exonéré des frais d'inscription à l'université sur présentation du Cerfa.

Attention ! Si votre contrat n'est pas signé, vous devez vous acquitter des frais d'inscription. Vous devez rembourser les frais avancés. De même, vous devrez vous acquitter de la CVEC (Contribution Vie Etudiante et de CAMPUS) puis prendre contact avec le CROUS pour le remboursement. Cette démarche laborieuse n'aboutira pas toujours.

DROITS / DEVOIRS DES ALTERNANTS EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation est **un salarié à part entière**. À ce titre, les lois, les règlements et la convention collective lui sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés, dans la mesure où leurs dispositions ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation :

- Absences
- Maladies
- Congés
- Temps de travail quotidien inférieur ou égal à la durée quotidienne de travail maximale autorisée

Le temps passé en formation est considéré comme du temps de travail, la durée du travail ne pouvant dépasser la durée hebdomadaire pratiquée dans l'entreprise. Un tuteur doit être désigné pour accueillir, informer et accompagner le bénéficiaire du contrat. Il organise l'activité dans l'entreprise, favorise l'acquisition d'un savoir-faire professionnel et assure la liaison avec l'organisme de formation.



Impératif : L'étudiant en contrat de professionnalisation doit signer et faire signer à tous ses cours une attestation de présence, élément indispensable pour que l'entreprise reçoive des aides.