

À vos droits, prêts, **PARTEZ !**

REGLEME-
NTATION
VIII-03
06/2016



ALTERNANTS, SALARIES A PART ENTIERE

Quels contrats en alternance ?

On trouve **deux types de contrat en alternance dans les IEG**

Dans les entreprises des IEG, deux types de contrats en alternance permettent de préparer un diplôme en acquérant une expérience professionnelle : le *contrat d'apprentissage* et le *contrat de professionnalisation*.

Le *contrat d'apprentissage* permet d'assurer aux jeunes travailleurs une formation professionnelle sanctionnée par un diplôme.

Il est proposé aux jeunes de 16 à 25 ans révolus et jusqu'à 30 ans pour les apprentis travailleurs handicapés (CDAPH).

Le *contrat de professionnalisation* a pour objectif de favoriser l'insertion ou le retour à l'emploi durable de jeunes et de demandeurs d'emploi grâce à un contrat conciliant formation et travail en alternance.

Il est ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans révolus et aux demandeurs d'emploi de + de 26 ans.

Le contrat d'apprentissage

Le contrat

- C'est un contrat *à durée déterminée* (CDD) qui est conclu pour une période de **1 à 3 ans** suivant le diplôme préparé.
- La *période d'essai* est de 2 mois et doit être validée après évaluation associant le manager, le tuteur et les professeurs.
- Ce contrat concerne *tous les jeunes avec ou sans qualification*.
- Le jeune a un statut d'*apprenti(e)*.

Le temps de travail

Le temps de travail de l'apprenti(e) est fixé à **35 heures par semaine**, réparties sur **5 jours, temps de formation inclus**. L'organisation de son temps de travail est adaptée au rythme de son alternance et au fonctionnement de l'équipe à laquelle il(elle) appartient.

Les *heures supplémentaires* ne sont *pas autorisées*.

CFE UNSA ÉNERGIES
100% LIBRES... 100% VOUS !

Pour faire valoir vos droits,
n'hésitez pas à vous rapprocher
de votre représentant
CFE UNSA Énergies

La rémunération

La *rémunération minimale* est fixée sur un % du SMIC (1 466,62€ au 1^{er}/01/2016). Cette rémunération dépend de l'âge de l'alternant(e) et de l'année d'étude :

	1ère année	2ème année	3ème année
Moins de 18 ans	25 %	37 %	53 %
Moins de 21 ans	45 %	+60 %	65 %
21 ans et plus	60 %	75 %	78 % du SMIC

Les *frais de transport* quotidiens sont pris en charge à hauteur de 50 % du titre d'abonnement par l'entreprise, sur présentation de justificatifs.

Le droit à congés

En contrat d'apprentissage, l'alternant(e) bénéficie de *5 semaines de congés pour 12 mois de formation*.

Ces congés sont acquis mensuellement. L'alternant(e) a droit, également, en application du code du travail, à *5 jours supplémentaires* pour préparer ses examens

dans le mois qui précède les épreuves. Ces jours couvrent toute la durée du contrat.

Comme tout(e) salarié(e), l'alternant(e) pourra bénéficier de congés pour événements familiaux, par exemple : mariage (4 jours), arrivée d'un enfant (3 jours)...

Un justificatif lui sera demandé.

Le contrat de professionnalisation

Le contrat

- C'est un contrat à durée déterminée (CDD) qui est conclu pour une période de *6 à 12 mois*, pouvant être prolongée *jusqu'à 24 mois*, suivant la nature des qualifications, par exemple.
- La période d'essai est de *1 mois*.
- Ce contrat concerne un public plus large que le contrat d'apprentissage, en vue de l'obtention d'une qualification ou d'un diplôme intéressant la Branche.
- Le(a) salarié(e) en contrat de professionnalisation a le *statut de salarié(e) de droit commun*.

Le temps de travail

Le temps de travail du salarié(e) en contrat de professionnalisation est de *35 heures par semaine*, réparties sur *5 jours, temps de formation inclus*. L'organisation de son temps de travail est adaptée au rythme de votre alternance et au fonctionnement de l'équipe à laquelle il appartient.

Les *heures supplémentaires* ne sont *pas autorisées*.



À vos droits, prêts, **PARTEZ !**

REGLEMEN-
TATION
VIII-03
06/2016

La rémunération

La *rémunération minimale* est fixée sur un % du SMIC (1466,62€ au 01/01/2016). Cette rémunération dépend de l'âge du salarié(e).

Le contrat de professionnalisation « jeunes »	
Moins de 21 ans	65 %
21 ans à 25 ans révolus	80 %

Le contrat de professionnalisation « adultes »	
26 ans et plus	100 %

Les *frais de transport* quotidiens sont pris en charge à hauteur de 50 % du titre d'abonnement par l'entreprise, sur présentation de justificatifs.

Le droit à congés

En contrat de professionnalisation, le/la salarié(e) bénéficie de *5 semaines et 2 jours de congés pour 12 mois de formation*.

Ces congés sont acquis mensuellement.

Ce nombre de jours est proportionnel à la durée du contrat ; le/la salariée pourra les prendre à n'importe quel moment (avec

l'accord de sa hiérarchie) et en dehors des périodes de cours.

Comme tout(e) salarié(e), le/la salarié(e) pourra bénéficier de congés pour événements familiaux, par exemple : mariage (4 jours), arrivée d'un enfant (3 jours)...

Un justificatif lui sera demandé.

Epargne salariale, intéressement, participation

Les alternants doivent percevoir l'intéressement et la participation de l'entreprise qui les emploie, si l'entreprise en distribue.

Le montant perçu est calculé *au prorata du temps de présence* sur l'année concernée ; un délai minimum de présence peut être exigé, mais ne peut pas être supérieur à 3 mois.

Le/la salarié(e) a la possibilité, au moment de l'*attribution de l'intéressement/participation*, de :

- choisir un paiement total ou partiel sur sa paie (sommes soumises à cotisations et imposition),
- choisir un placement au sein du Plan d'Epargne Groupe (PEG) ou d'un Plan d'Epargne Retraite COLlectif (PERCO). Ce sont des dispositifs qui permettent de constituer une épargne pour réaliser ses projets avec des dispositions fiscales avantageuses.



À vos droits, prêts, **PARTEZ !**

REGLEMEN-
TATION
VIII-03
06/2016

Dans le cas où le salarié(e) décide de *placer tout ou partie de son intéressement/participation*, il/elle pourra également bénéficier des abondements (complément de versement par l'employeur) en vigueur.

Même si ses capacités d'épargne sont réduites, il/elle peut également épargner de façon volontaire pour bénéficier d'autres abondements de son entreprise.

Selon les entreprises des IEG, le *niveau d'abondement* des différents choix de placements diffère.

Voir *tableau* ci-dessous :

Abondements PERCO et PEE/PEG dans les principales entreprises de la branche

CFE Energies-1 ^{er} /01/2016		EDF SA	ENGIE SA	RTE	GRTgaz	ENEDIS - GRDF
PERCO	Intéressement	75%	150% jusqu'à 750€	100%	100% jusqu'à 500€	90% jusqu'à 700€ 70% au-delà de 700€
	Versements volontaires	De 0 à 700€ : 60% (maxi 420€)	40% jusqu'à 750€	100% jusqu'à 250€	Pas d'abondement	40% jusqu'à 700€
		De 701 à 1400€ : 40% (280€ maxi)		75% de 250 à 450€		
				50% de 450€ à 650€ 25% de 650€ à 3850€		
Transfert CET	Inclus dans versements volontaires	25% jusqu'à 10 jours	Pas d'abondement	25% jusqu'à 10 jours	Inclus dans versements volontaires	
PEE/PEG	Intéressement	75%	100% jusqu'à 750€	100%	100% jusqu'à 500€	70%
	Versements volontaires	50% jusqu'à 1400€	25% jusqu'à 750€	60% jusqu'à 750€	Pas d'abondement	Pas d'abondement
				35% de 750 à 1450€ 20% de 1450 à 4480€		
Abondement total maxi sur versements volontaires	1 400 €	487,50€ + 2,5 jours CET	1300 €	Plafonné à 500 € + 2,5 jours CET	280 €	

Sur le PEG (ou PEE) toutes ces sommes seront *disponibles* dès la fin du contrat d'alternance.

Si le/la salarié(e) est embauché(e), l'épargne restera bloquée 5 ans.

Pour le PERCO, les conditions de déblocage sont beaucoup plus restrictives.

Pour ces deux dispositifs, des cas de déblocages anticipés existent.



À vos droits, prêts, **PARTEZ !**

REGLEMEN-
TATION
VIII-03
06/2016



À vos droits, prêts, **PARTEZ !**

REGLE-
MEN-
TATION
VIII-03
06/2016

Les dispositions spécifiques à certaines entreprises

Dans certaines entreprises de la Branche, des *aides complémentaires* peuvent être proposées aux alternant(e)s par les employeurs :

- remboursement de frais pédagogiques et de fournitures, sur justificatifs,
- prise en charge d'une partie de l'hébergement,
- participation au permis de conduire,
- prise en charge des frais de voyages (retour au domicile en province par exemple), 5 A/R par an,
- accès à une mutuelle de santé,
- participation financière pour les stages professionnels à l'étranger

Et après l'alternance

Après le contrat d'alternance, plusieurs solutions pourront s'offrir à l'alternant(e) :

- poursuivre ses études en ou hors alternance,
- connaître les possibilités d'embauche dans les entreprises des IEG,
- valoriser son diplôme en dehors des IEG.

CFE UNSA ÉNERGIES
100% LIBRES... 100% VOUS !

Pour faire valoir vos droits,
n'hésitez pas à vous rapprocher
de votre représentant
CFE UNSA Énergies