

Le contrat de professionnalisation

Le **contrat de professionnalisation** s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale ainsi qu'aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus. Sont donc concernés les personnes visant des formations qui débouchent sur un diplôme de l'Éducation nationale (un bac pro ou un DUT, par exemple), les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

. Définition :

Le **contrat de professionnalisation** doit permettre d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle. Ceci à travers l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue par la branche, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. Ce contrat se veut plus souple et adaptable à chaque individu. Il doit être conçu en tenant compte de la **formation initiale** de chacun et de la qualification qu'il recherche. Alternant des périodes de **formation** et des périodes de travail en entreprise, il peut être conclu dans le cadre d'un CDD ou d'un CDI.

. Durée du contrat :

L'action de **professionnalisation** peut se dérouler sur une période de 6 à 12 mois. Le temps de formation doit être au moins égal à 15% de la durée totale du contrat sans être inférieure à 150 heures. Cette durée peut être étendue dans la limite de 24 mois par convention ou accord collectif de branche, notamment pour les personnes sorties du système scolaire sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige. Un accord de branche ou, à défaut, un accord conclu entre les organisations syndicales patronales et salariales signataires de l'accord constitutif d'un **organisme collecteur paritaire** interprofessionnel des fonds de la **formation professionnelle continue**, peut porter la durée de **formation** au-delà du seuil de 25 % :

- . Pour des jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de **l'enseignement secondaire** et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.
- . Pour les personnes qui visent certaines formations diplômantes.

. Rémunération :

En **contrat de professionnalisation**, le montant est calculé en fonction de l'âge, mais également en fonction du niveau de **formation**. Ainsi, les moins de 21 ans, titulaires au minimum du bac ou d'un bac pro percevraient 65 % du Smic et les personnes âgées de plus de 21 ans, 80 % du Smic. Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du CDD ou pendant la durée de l'action de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDI, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au SMIC ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche dont relève l'entreprise.

. Statut :

La loi prévoit un principe général d'égalité avec les autres membres du personnel. Ainsi, les salariés sous **contrat de professionnalisation** bénéficient 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 leur **formation**. La durée du travail du salarié, temps de **formation** compris, ne peut pas excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'**entreprise**, ni 10 heures par jour. Le salarié doit bénéficier de la législation relative au repos hebdomadaire.

. Les aides :

Compensation pour les frais de transports :

- . Le **CFA UNIV** propose de verser à l'apprenti une compensation pour les frais de transport occasionnés entre la localisation de l'entreprise d'accueil et le **CFA UNIV**.
- . Le **CFA UNIV** offre l'opportunité d'allouer un forfait double logement au cours de l'année universitaire (septembre-juin).
- . Exonération des frais d'inscription
- . Exonération de l'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du SMIC
- . Peut bénéficier d'aides personnelles au logement APL-ALS

. Couverture sociale :

En tant qu'étudiant, vous dépendiez de la Sécurité Sociale de vos parents ou vous étiez affilié à la Sécurité sociale étudiante. En tant qu'alternant vous êtes salarié d'une entreprise et vous êtes désormais rattaché au régime général de la sécurité sociale.

Néanmoins, l'inscription à la Sécurité Sociale n'est jamais automatique : vous devez vous-même effectuer cette démarche auprès de la CPAM ou de la MSA dont vous dépendez.

Pour plus d'informations, consulter le guide de la sécurité sociale sur le www.cfa.univ-corse.fr > les contrats > guides

Le contrat d'apprentissage

Avoir **moins de 26 ans** à la date du **début du contrat d'apprentissage**. Etre de **nationalité française**, ressortissant de l'**union européenne** ou étranger en **situation régulière de séjour et de travail** (se renseigner auprès de la préfecture). Il doit être déclaré admissible aux étapes de sélections universitaires. Etre déclaré APTÉ à la visite médicale du travail.

. Définition :

Contrat de travail à **durée déterminée** signé entre un étudiant une entreprise du **secteur privé** ou un **établissement public**.

. Durée du contrat :

- . La durée du **contrat d'apprentissage** varie selon la durée du cycle de formation du diplôme préparé (1 à 2 ans).
- . Le contrat peut être établi **3 mois avant et jusqu'à 3 mois après le 1er jour de la rentrée** universitaire.
- . La date de fin doit aller au moins jusqu'à la dernière épreuve de l'examen de l'étudiant apprenti.

. Rupture :

Les **deux premiers mois** du contrat constituent la **période d'essai**, pendant laquelle le contrat peut être rompu par l'étudiant apprenti ou par l'employeur. Passés les deux mois d'essai, la rupture se fait uniquement sur accord bilatéral. Un formulaire de constatation de rupture à compléter par l'employeur et l'apprenti doit être demandé auprès de la chambre consulaire et être ren- voyé à cette dernière.

. Rémunération :

L'étudiant apprenti perçoit une rémunération déterminée en pourcentage du SMIC. Elle varie en fonction de l'âge, de l'année de l'apprentissage et du secteur de l'entreprise (public/privé). Le salaire peut être supérieur en fonction d'un accord conventionnel ou contractuel. Il est versé tous les mois à compter de la date de début de contrat, le montant est le même que l'apprenti soit à l'université ou en entreprise.

	SECTEUR PRIVÉ			SECTEUR PUBLIC		
	- 18 ans	18 - 20 ans	21 ans et +	- 18 ans	18 - 20 ans	21 ans et +
1ère année (DUT 1, Master 1*)	25%	41%	53%	45%	61%	73%
2ème année (DUT 2, DEUST 2, Licence, Master 2)	37%	49%	61%	57%	69%	81%

* La rémunération d'un apprenti sera au moins égale à la rémunération minimale à laquelle il pouvait prétendre lors de sa dernière année en apprentissage.

. Statut :

- . L'étudiant apprenti est un salarié rémunéré qui bénéficie de la législation sociale et qui alterne formation universitaire et travail en entreprise. La durée du travail est celle applicable à l'entreprise, elle comprend le temps passé en entreprise et à l'Université (**base horaire universitaire : 35 heures**).
- . L'apprenti bénéficie des mêmes droits aux congés payés que l'ensemble des salariés de l'entreprise. Ces congés sont pris en accord avec l'employeur en dehors des périodes universitaires.
- . Il a une carte d'étudiant mais n'a pas le droit à la bourse.

. Couverture sociale :

En tant qu'étudiant, vous dépendez de la Sécurité Sociale de vos parents ou vous étiez affilié à la Sécurité sociale étudiante. En tant qu'apprenti vous êtes salarié d'une entreprise et vous êtes désormais rattaché au régime général de la sécurité sociale. Néanmoins, l'inscription à la Sécurité Sociale n'est jamais automatique : vous devez vous-même effectuer cette démarche auprès de la CPAM ou de la MSA dont vous dépendez. Pour plus d'informations, consulter le guide de la sécurité sociale sur le www.cfa.univ-corse.fr > les contrats>guides

. Les aides :

- Le **CFA UNIV** propose de verser à l'apprenti une compensation pour les frais de transport occasionnés entre la localisation de l'entreprise d'accueil et le **CFA Univ**.
- . Le **CFA UNIV** offre l'opportunité d'allouer un **forfait double logement** au cours de l'année universitaire (septembre-juin) . Exonération des frais d'inscription.
- . Exonération de l'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du SMIC.
- . Peut bénéficier d'aides personnelles au logement APL-ALS.
- . Les parents des apprentis continuent à percevoir les allocations familiales jusqu'à ses 20 ans, si la rémunération de l'apprenti ne dépasse pas 55% du SMIC.