



Apprenti-es

**contrats pro, contrats
d'avenir et stagiaires**

à La Poste

Droits des salarié-es alternant-es

Sud
Solidaires

1.	Editorial	4
2.	L'alternance dans le groupe La Poste	5
3.	Les stagiaires	6
4.	Le contrat d'apprentissage	8
5.	Le contrat de professionnalisation	11
6.	Les emplois d'avenir	13
7.	La rupture des contrats d'alternance	14
8.	La paye de l'apprenti-e et du contrat professionnalisation	16
9.	Les congés	19
10.	Aides, avantages, Activités Sociales et Culturelles	21
11.	La fin de contrat et l'embauche	22

Editorial

Les contrats, d'apprentissage, de professionnalisation, les stages et les emplois d'avenir sont souvent synonymes de découverte du monde du travail.

Pour les jeunes, l'entrée dans la vie active reste un parcours du combattant, en effet le niveau de chômage chez les jeunes de moins de 25 ans est emblématique de cette difficulté. Et ce, depuis de trop nombreuses années. Les derniers chiffres du second semestre de 2013 ne démentent pas la tendance : plus de 25% des jeunes sont sans travail. La situation est encore plus alarmante pour les non diplômés, plus d'un jeune sur trois n'a pas de boulot !

L'alternance peut être une opportunité pour conjuguer l'accès à une formation professionnelle et l'entrée dans la vie active.

Le groupe La Poste, comme bon nombre de grandes entreprises, n'hésite pas à recourir à ce type de contrats mais ce n'est pas sans arrière-pensées économiques.

En effet, ces contrats ouvrent droit, pour les employeurs, à des exonérations de cotisations fiscales importantes et au crédit d'impôt. Et, de rappeler, que les alternants et les emplois d'avenir, contrats sous forme de Contrat à Durée Détermi-

née, servent de force de travail variable à moindre coût et ne sont pas forcément pérennisés dans l'entreprise : le Contrat à Durée Indéterminée n'étant pas garanti à l'arrivée.

Ce guide est une aide à la connaissance de vos droits et un appui pour les faire respecter.

Cette brochure se contente de rappeler les grandes lignes des textes réglementaires et du Code du travail.

N'hésitez à faire appel à un-e camarade de SUD en cas de difficulté.

La précarité n'est pas près de reculer !

L'Accord National Interprofessionnel signé entre les syndicats (CFDT, CFTC et CGC) et le patronat (Mouvement des Entreprises DE France), le 11 janvier 2013, avait pour ambition, tout du moins selon les signataires, d'inciter les entreprises à diminuer le recours aux CDD en taxant plus durement ces contrats.

Cet accord a été transposé dans la Loi dite de «Sécurisation de l'emploi» le 17 juin 2013. Dans les faits, la montagne a accouché d'une souris, la majoration des cotisations patronales est si faible qu'elle ne permettra pas de freiner le recours aux contrats précaires.

L'alternance/les contrats d'avenir à La Poste

Dans le groupe La Poste cohabitaient deux dispositifs d'alternance : l'apprentissage et le contrat de professionnalisation. Ces deux dispositifs sous-entendent une possibilité d'embauche même s'ils ne contiennent aucune contrainte pour l'employeur. Début 2013, un nouveau type de contrat a été initié par la nouvelle majorité gouvernementale et entériné par la loi du 26 octobre 2012 : **les emplois d'avenir**.

■ L'alternance à La Poste en 2012

A la fin 2012, il y avait **2 275 apprentis** et **3 178 contrats de professionnalisation**.

Les **5 453 alternant-es** qui travaillent dans le groupe représentent à peine **2,5 % de l'effectif total**. En comparant avec les **16 491 postier-es en Contrat à Durée Déterminée**, toujours fin 2012, La Poste ne fait pas sa priorité de former et d'intégrer des jeunes. D'ailleurs, La Poste est peu loquace sur le nombre de passages en CDI des alternants.

Pourtant, avec 4 768 départs en retraite en 2012, il y a urgence à recruter. Et, nous ne pouvons passer sous silence que, depuis 2002, ce sont 80 000 emplois que La Poste a supprimés.

Pour SUD, l'alternance doit ouvrir vers l'emploi permanent mais ne doit être qu'un aspect de l'embauche de jeunes. SUD revendique un plan d'embauche de jeunes sur 3 ans par le groupe La Poste. Ce plan doit être équivalent au nombre

des départs, indépendamment de la réinternalisation de la sous-traitance.

Pour SUD, le CDD doit rester l'exception. La Poste en la matière n'est pas l'entreprise modèle qu'elle prétend être : en 2012, elle a signé plus de 21 600 personnes en CDD, et encore, ce chiffre astronomique se contente des contrats supérieurs à 1 mois ! Les femmes, encore une fois, sont les plus recrutées sur ce type de contrat. A l'inverse, les hommes sont plus nombreux à entrer à La Poste directement en CDI.

■ Les contrats d'avenir : combien à venir ?

Dans le cadre de ces nouveaux contrats, La Poste s'est engagée à recruter 1 000 jeunes en emploi d'avenir avant le 31 décembre 2014. En 2013, les recrutements seront de 300 à 500 personnes.

Les premier-e-s ont été recruté-e-s courant avril 2013 sur des emplois de facteur. Cette fonction représentera la grande majorité des arrivées, 750 sur les 1 000. Sur les autres métiers, la répartition sera la suivante : 160 à l'Enseigne, 50 à La Banque Postale et 40 au Colis.



Les stagiaires

La Poste propose de plus en plus à des centres de formation ou des écoles, l'accueil de stagiaires. Bien sûr, ce n'est pas désintéressé, elle se fait connaître et peut découvrir ses futur-es salarié-es.

Après de nombreuses luttes, le statut des stagiaires a été enfin reconnu, en partie. Un encadrement juridique des stages et une gratification ont été actés.

Les textes régissant les stagiaires :

- Code du travail, articles L. 6342-1 à L. 6343-4.

Les grands principes

■ Convention de stage

Les stages en entreprise qui ne relèvent ni de la formation professionnelle tout au long de la vie, ni des stages d'initiation doivent toujours donner lieu à une convention de stage entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement.

Le stage doit impérativement faire partie du **cursus pédagogique**.

La durée du stage est celle prévue dans le cursus et ne doit pas dépasser 6 mois (sauf cas particulier des stages alternés : entre 4 et 14 mois).

La convention de stage signée entre l'étudiant, son établissement scolaire et l'entreprise, règle les conditions du stage : lieu du stage, durée, dates, modalités, gratification et évaluation. Une copie est adressée à la Chambre de Commerce.

Attention, La Poste dans la pratique n'est pas toujours très respectueuse de ces clauses.

■ Organisation du stage

La Poste nomme un responsable de stage qui accueillera, encadrera l'élève et fournira une attestation de stage.

Le stagiaire ne fournit pas de travail productif, il n'a pas les obligations du salarié. Mais il doit réaliser sa mission, respecter les règles en vigueur dans l'entreprise et rédiger éventuellement son rapport.

Le stagiaire n'est pas soumis à une visite médicale, sauf s'il y a des risques particuliers comme c'est le cas pour la distribution du courrier, et n'a pas droit aux congés payés. Il bénéficie de la couverture du régime général de la Sécurité Sociale en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle.

En cas de non respect des règles par l'élève, La Poste peut mettre fin au stage après avoir averti l'école.

Accueil de mineurs de - 16 ans

Les élèves de l'enseignement général de -16 ans ne peuvent être accueillis en entreprise que par le biais de visites d'information et de séquences d'observation.

Ceux qui suivent un enseignement alterné ou professionnel peuvent quant à eux effectuer des stages d'initiation ou d'application et des périodes de formation en milieu professionnel (art L. 41453-1).

La signature d'une convention entre l'école et l'entreprise est obligatoire (art L. 4153-2).

■ Gratifications

La gratification n'est versée que pour un stage d'au moins 2 mois consécutifs ou 2 mois effectués au cours d'une même année scolaire. La Poste participe aux frais de restauration (accès au restaurant d'entreprise ou titre restaurant) et aux frais de transport pendant la durée du stage. Si des frais de déplacement sont engagés pendant le stage (repas et nuitées), ils seront remboursés. La gratification est exonérée de charges sociales (mais il y a un plafond) et est non imposable.

Concernant les stages alternés, La Poste rembourse les frais de formation de l'étudiant à son école et l'étudiant perçoit une indemnité entre 12.5% du plafond de la Sécurité sociale et 70% du SMIC. Cette indemnité sera fonction de la prestation.

Les stages effectués par des salariés privés d'emploi sont indemnisés par l'allocation d'aide au retour à l'emploi formation (AREF) et éventuellement d'aides à la formation (revenus de remplacement versés par Pôle Emploi). La Poste ne verse pas de gratification pour ce type de stage.

■ Montant des gratifications

Stages non obligatoires :

12.5% du plafond de Sécurité Sociale soit 436.05€ au 1/1/13 pour un temps plein (2,875€/heure).

Stages obligatoires (ceux prévus dans le cursus de formation et obligatoires pour obtenir le diplôme) :

- 436.05€ pour les formations au moins égales au bac y compris la mention complémentaire ;

- 660€ par mois ou 30€ par jour de présence pour les formations de bac+2 à bac+4 ;

- 858€ par mois ou 39€ par jour pour les bac+5 ou plus.

Attention !

Aucune convention de stage ne peut être conclue pour remplacer un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail ou de licenciement, pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, ou pour occuper un emploi saisonnier .



Le contrat d'apprentissage

Les textes légaux encadrant le contrat d'apprentissage sont :

■ *Le code du travail dans les articles L. 6211-1 jusqu'à L.6261-2*

■ *La Circulaire de La Poste du 23 mai 2007 (RH 107).*

Les apprenti-es bénéficient de toutes dispositions applicables à l'ensemble des salarié-es sauf celles incompatibles avec leur situation de formation (L.6222-23).

Les grands principes

■ Définition

Le contrat d'apprentissage a pour objet de permettre à des jeunes, + de 16 à - de 25 ans, de travailler et de suivre un enseignement en alternance conduisant à l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Ce contrat associe une formation théorique dispensée par un CFA (Centre de Formations Alternées) ou une section d'apprentissage d'un établissement scolaire, à l'exercice d'activités professionnelles et à une formation pratique en entreprise. Celle-ci doit être fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles **en relation directe avec la qualification recherchée.**

■ L'âge

L'apprentissage est réservé aux jeunes de 16 à 25 ans, sauf cas particuliers permettant de reculer les limites d'âge à 30 ans (L.6222-1), voire sans limite. Sous condition, l'âge minimal peut être descendu à 15 ans.

La nature du contrat

■ La durée

Le contrat d'apprentissage est un contrat à durée déterminée spécifique dont la durée est au moins égale à celle du cycle de formation.

La durée du contrat peut varier de 1 à 3 ans suivant les métiers (L. 6222-7 et suivants) selon le type et le niveau de qualification préparés, et 4 ans pour les travailleurs handicapés.

La date du début du contrat doit correspondre au début du cycle de formation en CFA. Elle ne peut, sauf dérogation, lui être antérieure ou postérieure de plus de 3 mois.

Cette durée peut être prolongée en cas d'échec à l'examen, suspension du contrat pour cause de maladie... Plusieurs contrats d'apprentissage successifs peuvent être conclus s'ils sanctionnent des diplômes de niveaux différents. Jusqu'à 3 contrats d'apprentissage successifs peuvent être conclus.

■ La période d'essai

Les deux premiers mois du contrat d'apprentissage sont considérés comme une période d'essai (non renouvelable), et le contrat peut être rompu par l'employeur ou l'apprenti-e, sans justification ni indemnité. Mais la résiliation doit être

notifiée par écrit (L.6222-18).

Si l'apprenti-e change d'employeur alors qu'il-elle a continué sa formation plus de deux mois après la signature du contrat initial, il n'y a pas de nouvelle période d'essai.

■ La durée du travail

Le temps consacré par l'apprenti aux enseignements et activités pédagogiques est compris dans l'horaire de travail. Le reste du temps est consacré aux activités professionnelles, dans la limite de l'horaire applicable dans le service (art L6222-24 du Code du travail).

■ Les formulaires d'embauche

Le contrat est exclusivement établi par le biais d'un formulaire CERFA composé de 3 volets. Chaque volet doit être signé par les 2 parties. A ce contrat type doit

Les apprentis de moins de 18 ans ne peuvent être employés pour une durée hebdomadaire supérieure à 35 heures, ni plus de 8h par jour. De plus, le travail de nuit (entre 22 et 6 heures) est interdit (art L3163-1 et L6222-26) ainsi que les dimanches et jours fériés. Ces apprentis ont droit à 2 jours consécutifs de repos hebdomadaire.

Dès lors que l'horaire du service leur est applicable, les apprenti-e-s bénéficient des mêmes modalités de réduction du temps de travail que les autres salarié-e-s dès lors que ce n'est pas incompatible avec leur formation.

être ajoutée une annexe faisant mention des clauses particulières telles que les en-

gagements et les conditions d'exécution, les droits et avantages sociaux ainsi que les modalités de la formation. Des copies de pièces d'identité, permis de conduire, attestation liée à la carte vitale... sont demandées.

Les dates de début et fin du contrat et sa durée doivent être spécifiées, ainsi que le salaire, exprimé en pourcentage du SMIC ou du salaire minimum conventionnel pour chaque année de contrat et selon le diplôme et l'âge.

Une visite médicale d'embauche doit être effectuée, au plus tard, avant la fin de la période d'essai.

Enfin, le contrat de travail doit être **obligatoirement** validé par la chambre de commerce et d'industrie.

Le tutorat

Le tutorat est l'ensemble des actions qui consistent à transférer des savoir-faire professionnels en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un titre dans le cadre de la formation par alternance.

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, la personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage. Il est désigné dans le contrat de travail.

Ce maître d'apprentissage est choisi sur la base du volontariat et exerce dans le même établissement que l'apprenti. Il doit être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et justifier d'une certaine ancienneté. Une lettre de mission doit être établie au début de chaque situation tutorale.

Compte tenu de ses responsabilités particulières, le maître d'apprentissage doit obligatoirement disposer du temps nécessaire au suivi de l'apprenti. Ainsi, chaque tuteur ne peut se voir confier plus de 2 salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Si plusieurs agents exercent la fonction de tuteur, une équipe

tutorale doit être constituée au sein de laquelle un maître d'apprentissage est désigné. Il doit assurer la liaison avec le CFA.

Il est aussi le référent de l'apprenti pour tout ce qui concerne sa gestion administrative.



Le contrat de professionnalisation

Les textes légaux encadrant les contrats de professionnalisation sont :

- *Le code du travail dans les articles L. 6325-1 et suivants ;*
- *Circulaire 42 du 26 mai 2005 et BRH 2005-RH 19.*

Le/la titulaire d'un contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables aux autres salarié-e-s de l'entreprise, dans la mesure où celles-ci ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation.

Les grands principes

■ Définition

Le contrat de professionnalisation associe des périodes de formation générale, professionnelle et technologique dispensées par un organisme de formation ou dans l'entreprise, et une activité professionnelle (L. 6325-2).

Il a pour objet de favoriser l'insertion des jeunes et la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi. L'employeur s'engage à assurer aux titulaires de ce contrat une formation d'au moins 150 heures, leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à leur fournir un emploi en relation avec cet objectif.

Contrairement à l'apprentissage, il faut contraindre l'entreprise à s'adresser à un organisme de formation délivrant un diplôme.

■ L'âge

Peuvent être embauchés dans le cadre d'un contrat de professionnalisation :

- les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, qui peuvent ainsi compléter leur formation initiale ou qui sont sans qualification ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou les personnes ayant bénéficié d'un **contrat unique d'insertion** (CUI) (L.6325-1).

La nature du contrat

■ La durée

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée en alternance avec une action de professionnalisation.

A La Poste, le recrutement de salariés s'effectue par la seule conclusion de contrats à durée déterminée (à terme précis).

Le contrat de professionnalisation a pour durée celle de l'action de professionnalisation envisagée. Celle-ci varie entre 6 et 12 mois, en fonction du niveau de formation du salarié et des exigences inhérentes à la qualification visée.

Il existe une dérogation possible jusqu'à 24 mois :

- pour les personnes sorties du système scolaire sans qualification professionnelle reconnue ;
- pour certaines fonctions ou contrats de professionnalisation visant à l'obtention d'un diplôme nécessitant une durée

supérieure.

Le renouvellement est possible, une seule fois, si un-e bénéficiaire du contrat n'a pas pu obtenir la qualification envisagée pour l'une des raisons suivantes :

- échec à l'obtention de la qualification ou de la certification ;
- maternité ou adoption ;
- maladie ;
- accident du travail ;
- maladie professionnelle ;
- défaillance de l'organisme de formation.

Lorsque le contrat de professionnalisation à durée déterminée arrive à échéance, aucune indemnité de fin de contrat n'est due.

■ La période d'essai

Le contrat de professionnalisation peut, selon les règles applicables en matière de contrats à durée déterminée, prévoir une période d'essai.

Selon l'article L. 1242-10 du Code du travail, pour un contrat d'une durée de 6 mois, la période d'essai peut être de 2 semaines. Pour un contrat supérieur à 6 mois, la période peut être d'1 mois maximum.

Une visite médicale est obligatoire, au plus tard avant la fin de la période d'essai.

■ La durée du travail

Le principe est le même que pour l'apprentissage, la durée du travail inclut le temps passé en formation.

La durée du travail ne peut excéder la durée hebdomadaire du service, ni la durée quotidienne légale du travail (10h).

■ Les formulaires d'embauche

Le contrat de travail est établi par le biais d'un formulaire CERFA n°12434.01 composé de 5 volets, dont l'ensemble des rubriques doivent être renseignées. Chaque volet doit être signé par les 2 parties.

A ce contrat type doit être ajoutée une annexe reprenant les clauses particulières, telles que les engagements et conditions d'exécution, les droits ou les avantages sociaux des salarié-e-s employés dans le cadre de ce contrat.

■ Le tuteur

Le tuteur est volontaire, formé pour le tutorat, avec au moins 2 ans d'expérience professionnelle, dans le domaine visé. Il doit disposer du temps nécessaire au suivi du salarié en formation et ne pas avoir plus de 2 salariés simultanément en formation. Il est le référent du salarié pour la gestion administrative et la paye.



Les emplois d'avenir

Les textes légaux encadrant les contrats d'avenir sont :

- *Loi n°202-1189 du 26 octobre 2012* ;
- Convention d'engagements entre l'Etat et le groupe La Poste ;
- *BRH CORP-DRHRS-2013-0112 du 4 avril 2013 et BRH CORP-DRHRS-2013-0243 du 12 juillet 2013.*

L'emploi d'avenir se décline sous la forme du Contrat d'accompagnement dans l'emploi, secteur non marchand (facteur), en application de l'article L.5134-20 du Code du travail.

Il s'applique sous la forme du Contrat initiative emploi, en application de l'article L.5134-65 dans le secteur marchand (guichetier en bureau de poste, opérateur de livraison colis, chargé de clientèle, conseiller commercial chargé d'étude crédit et conseiller back-office gestion et surveillance).

Les grands principes

■ Définition

Le dispositif des emplois d'avenir vise à faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification de jeunes peu ou pas qualifiés, par leur recrutement dans des activités présentant un caractère d'utilité sociale ou environnementale, ou ayant un fort potentiel de créations d'emploi.

La Poste rentre bien dans ce cadre. Il s'agit d'une entreprise ayant un caractère

d'utilité sociale qu'elle a d'ailleurs tendance à vouloir gommer.

■ Conditions

Ce dispositif s'applique aux jeunes âgés de 16 à 25 ans, au moment de la signature du contrat. De manière exceptionnelle, les jeunes de 16 et 17 ans sortis prématurément du système éducatif, peuvent y prétendre. Il concerne aussi les moins de 30 ans reconnus travailleurs handicapés.

Les emplois d'avenir sont réservés aux jeunes sans emploi. Il n'est pas fait obligation d'être inscrit comme demandeur d'emploi. Par contre, ils doivent être dépourvus de qualification ou peu qualifiés et rencontrer des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

L'emploi d'avenir est destiné en priorité aux jeunes résidant en Zone Urbaine Sensible, Zone de Revitalisation Rurale et dans des territoires où les jeunes connaissent des difficultés particulières à l'emploi.

■ La nature du contrat

Le contrat peut être à durée déterminée ou indéterminée. La Poste a fait le choix de recruter uniquement en CDD d'1 an. La Poste affiche l'ambition de former le jeune à un métier dès sa première année et de lui proposer un CDI.

La proposition de CDI sera faite dans un délai de 6 à 9 mois et, au plus tard, au terme de la première année de CDD.

La rupture des contrats

Le contrat d'apprentissage ou de professionnalisation et l'emploi d'avenir se concluent au terme de la durée fixée. Toutefois dans quelques cas l'alternant-e peut le rompre avant.

Pour le contrat de professionnalisation

A La Poste, le contrat de professionnalisation est un contrat à durée déterminée. Dans ce cadre, il ne peut être rompu que lorsqu'il arrive à son terme ou dans les cas de rupture anticipée suivants (art L1243-1 à L1243-4):

- commun accord ;
- faute grave ;
- force majeure ;
- inaptitude ;
- embauche du salarié en CDI (à la Poste ou dans une autre entreprise).

Un-e salarié-e justifiant d'une embauche en contrat à durée indéterminée doit alors respecter un préavis d'une durée égale à 1 jour par semaine, compte tenu de la durée totale du CDD (renouvellement inclus). Ou, s'il s'agit d'un CDD sans terme précis, de la durée du contrat effectuée. Dans tous les cas, le préavis ne peut excéder 2 semaines.

Le cas est différent pour les CDI par séparation conventionnelle (se renseigner) ou démission verbale ou écrite du salarié-e après exécution d'un préavis.

Sauf dans certaines circonstances (par exemple, salarié-e en période d'essai, ou à la suite d'une grossesse, la salariée doit toutefois alerter son employeur quinze jours avant la date effective de sa démission), le préavis, lorsqu'il est prévu, doit toujours être effectué.

La rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative de l'employeur, en dehors des cas de faute grave ou de force majeure, ouvre droit pour le/la salarié-e à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il-elle aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat.

Pour le contrat d'apprentissage

En dehors de la période d'essai, il est possible de rompre le contrat de manière amiable (art L6222-18 du C. du travail).

Il ne suffit pas que l'employeur accepte la démission de l'apprenti-e. Il faut un accord écrit, signé par l'employeur et l'apprenti-e, et notifié au CFA. Attention, il n'est pas certain que l'Assedic ouvre des droits au chômage dans ce cas-là, même si on a travaillé le nombre d'heures requis.

Le contrat peut aussi se terminer, à l'initiative de l'apprenti-e, en cas d'obtention du diplôme préparé, avant le terme du contrat (art L6222-19). Dans ce cas, l'apprenti-e doit prévenir l'employeur par écrit au moins un mois auparavant.

A défaut d'accord entre l'employeur et l'apprenti, seul le conseil des prud'hommes, saisi par l'une des parties, est habilité à se prononcer. La résiliation judiciaire est entérinée :

- en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ;
- en raison de l'inaptitude de l'apprenti-e à exercer le métier pour lequel il-elle est en apprentissage.

L'employeur qui rompt le contrat unilatéralement doit être condamné à payer les salaires jusqu'au jour où le juge, saisi par l'une des parties, statue sur la résiliation ou, s'il est parvenu à expiration, jusqu'au terme du contrat.

Pour les emplois d'avenir

Le contrat à durée déterminée pourra être rompu, **à l'initiative du salarié**, avant l'échéance du terme et sans préavis dans les cas suivants (art L5134-28 et L5134-70) :

- embauche en CDI ou CDD de plus de 6 mois chez un autre employeur ;
- suivi d'une formation qualifiante.

Sinon, ce sont des règles particulières qui régissent la rupture du contrat d'avenir en CDD.

Il est à noter qu'à l'expiration de chacune des périodes annuelles de l'exécution du contrat CUI, il peut être mis fin au contrat en CDD :

- à l'initiative de l'employeur, à condition de justifier d'une cause réelle et sérieuse, moyennant le respect d'un préavis

d'1 mois et de la procédure prévue (art L1232-2) ;

- à l'initiative du salarié moyennant le respect d'un préavis de 2 semaines.

Sinon, les ruptures de contrat d'avenir sont soumises aux règles de droit commun.



La paye de l'apprenti-e et du contrat de professionnalisation

■ Le salaire de l'apprenti-e

La rémunération brute minimum légale de l'apprenti-e se calcule en pourcentage du SMIC, en fonction de l'âge, du nombre d'années en apprentissage et du diplôme préparé. Il existe des majorations, en cas de formation complémentaire ou de succession de contrats d'apprentissage.

Les montants des rémunérations sont majorés à compter du mois suivant le jour où l'apprenti-e atteint 18 ou 21 ans. Si l'on conclut un deuxième contrat d'apprentissage avec le même employeur, la rémunération est au moins égale à celle de la dernière année du précédent contrat.

Si un-e apprenti-e conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec un autre employeur, son salaire est au moins égal à la rémunération minimale à laquelle il avait droit la dernière année du contrat précédent. Dans ces deux cas, si la rémunération est plus favorable selon les critères d'âge, c'est celle-ci qui s'applique.

Age	Année	Diplôme	Base SMIC %
de moins de 16 ans à moins de 18 ans	1ère	CAP/BEP	35%
		BP/Bac Pro	35%
		BTS/DUT	45%
	2ème	CAP/BEP	47%
		BP/Bac Pro	47%
		BTS/DUT	57%
	3ème	CAP/BEP	63%
		BP/Bac Pro	63%
		BTS/DUT	72%
de 18 ans à 20 ans	1ère	CAP/BEP	51%
		BP/Bac Pro	51%
		BTS/DUT	61%
		Dipl. sup.	61%
	2ème	CAP/BEP	59%
		BP/Bac Pro	59%
		BTS/DUT	69%
		Dipl. sup.	69%
	3ème	CAP/BEP	75%
		BP/Bac Pro	75%
		BTS/DUT	84%
		Dipl. sup.	84%
21+	1ère	CAP/BEP	53%
		BP/Bac Pro	63%
		BTS/DUT	73%
		Dipl. sup.	69%
	2ème	CAP/BEP	61%
		BP/Bac Pro	71%
		BTS/DUT	81%
		Dipl. sup.	84%
	3ème	CAP/BEP	78%
		BP/Bac Pro	88%
		BTS/DUT	96%
		Dipl. sup.	89%

■ Le salaire du contrat de professionnalisation

Les salarié-es, âgé-es de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation, perçoivent pendant la durée de leur contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation (dans le cadre de leur contrat à durée indéterminée) un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

	niveau de qualification	% du SMIC
16 à 25 ans révolus	inf à BAC pro	75 % SMIC
	égal à BAC pro	80 % SMIC
	sup à BAC pro	85 % SMIC

Ce salaire ne peut être inférieur à 55 % du Smic pour les bénéficiaires âgé-es de moins de 21 ans et à 70 % du Smic pour les bénéficiaires de 21 ans et plus. Ces

26 ans et plus	ACC 21 à 33	100%SMIC
	ICS	100%SMIC

rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement, à 65 % et 80 % du Smic, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau. Le taux de rémunération change le premier jour du mois qui suit l'anniversaire du jeune.

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée de leur contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation (dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée), une rémunération qui ne peut être inférieure, ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention ou l'accord collectif de la branche dont relève l'entreprise où ils sont employés, ni à 100 % du SMIC.

Sauf si un taux moins 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 salarié-es par la réglementation applicable en matière de sécurité sociale.

Ces déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux trois quarts du salaire.

Attention :

Chaque revalorisation du SMIC par les pouvoirs publics a un impact sur les salaires des salarié-es en contrat de professionnalisation.

Mais aussi, chaque revalorisation des minima conventionnels (Convention Commune), normalement tous les ans, a un impact sur leurs salaires.

Les salarié-es sous contrat de professionnalisation touchent en effet, quel que soit le grade, 85 % du salaire minimum de la Convention Commune.

Les congés

Les salariés en contrat d'apprentissage bénéficient des mêmes droits à congés payés et pour événements familiaux que les autres salariés sous Convention commune.

Ils disposent, parce qu'ils sont jeunes ou apprenti-es, de certains congés spécifiques. Si vous avez des difficultés pour obtenir ces jours, n'hésitez pas à alerter dès que possible un-e militant-e SUD.

■ Congé de préparation d'examen

Comme prévu au code du travail au L. 6222-35, les apprenti-es bénéficient de 5 jours ouvrables rémunérés pour la préparation de leurs examens.

Ce congé spécifique doit être pris dans le mois qui précède l'examen.

Ils peuvent aussi prétendre à des congés supplémentaires de 3 jours/an pour se présenter aux examens de leur choix (art R. 6222-41). Il sera demandé une attestation de présence aux examens.

■ Congés supplémentaires jeunes

Quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise, un-e apprenti-e qui a **moins de 21 ans** au 30 avril de l'année précédente, et ayant travaillé du 1er janvier au 31 décembre, a droit, à sa demande, à un congé de 30 jours ouvrables (art L.3164-9). Attention, seuls seront rémunérés les jours de congé acquis au titre du travail effectif. Par exemple, dans un service fonctionnant sur 5 jours ouvrés, les droits à congé sont de 25 jours, les 5 jours sup-

plémentaires ne sont pas payés.

■ Congés spécifiques jeunes mères

Les femmes salariées (L3141-9) de moins de 21 ans bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge.

■ Congés annuels

Le droit à congés à La Poste est le même pour tout le personnel en activité. Il est ouvert du 1er janvier au 31 décembre de l'année en cours. La durée du congé annuel est égale à 5 fois les obligations hebdomadaires de travail au titre d'une année civile.

Il est calculé au prorata du taux d'utilisation (temps plein ou partiel) et du nombre de jours de présence hebdomadaire : 6 jours ouvrés par semaine : 30 CA, 5 jours ouvrés par semaine : 25 CA. Les congés peuvent être reportés sur l'année suivante dans la limite de 2 fois les obligations hebdomadaires, mais ils devront être pris avant le 30 avril.

Le droit à congés est complété de congés dits « *pour événements exceptionnels* » (Voir le tableau page suivante).

EVÈNEMENTS	NOMBRE MAX. DE JOURS	DÉLAIS DE ROUTE	PIÈCES À FOURNIR
MARIAGE OU PACS DU SALARIÉ	5 JOURS	(SI NÉCESSAIRES) 1J + 1	LIVRET DE FAMILLE, ATTESTATION DÉLIVRÉE PAR LE TRIBUNAL D'INSTANCE
DÉCÈS D'UN PARENT PROCHE (1)	3 JOURS (FRACTIONNEMENT POSSIBLE)	IDEM	BULLETIN DE DÉCÈS
NAISSANCE OU ADOPTION OU DÉMARCHE EN VUE D'UNE ADOPTION	3 JOURS		BULLETIN DE NAISSANCE OU EXTRAIT DE JUGEMENT
MALADIE TRÈS GRAVE D'UN PARENT PROCHE (1)	3 JOURS	1 J + 1	CERTIFICAT MÉDICAL (PRÉCISANT PRÉSENCE INDISPENSABLE)
HOSPITALISATION D'UN PARENT PROCHE(1) (2) (3)	1 JOUR (ENTRÉE) + 1 JOUR (SORTIE)		CERTIFICAT D'HOSPITALISATION
GARDE IMPRÉVISIBLE OU SOINS POUR ENFANT À CHARGE MALADE JUSQU'À 16 ANS	1 FOIS LES OBLIGATIONS HEBDOMADAIRES + 1 J. DOUBLÉ DANS LE CAS DU PARENT ISOLÉ.		CERTIFICAT MÉDICAL OU PREUVE DE L'OBLIGATION DE GARDE
SOINS OU GARDE D'UN PARENT PROCHE GRAVEMENT HANDICAPÉ (1) (3)	2 FOIS LES OBLIGATIONS HEBDOMADAIRES + 2 JOURS 6 (CONJOINT ET ASCENDANT À CHARGE)		CARTE D'INVALIDITÉ OU COPIE DÉCISION PRISE OU CERTIFICAT MÉDICAL ATTESTANT HANDICAP ET NÉCESSITÉ DE PRÉSENCE

1) La notion de « parent proche » comprend généralement conjoint, marié-e, pacsé-e ou concubin-e, parents et enfants ; pour le décès, elle est étendue aux grands-parents directs, beaux-parents, frères et sœurs.

(2) Le malade doit passer au moins une nuit à l'hôpital. (3) Quel que soit l'âge de l'enfant

Les délais de route et autorisation d'absence sont laissés à l'appréciation du responsable, sauf pour le cas de maladie d'enfant.

Aides, avantages, Activités Sociales et Culturelles

Aides et avantages de l'entreprise

La politique sociale du groupe La Poste, pour une entreprise de cette taille, ne propose pas un éventail très large en matière de prestations. Le budget consacré aux activités sociales représente moins de 2% du chiffre d'affaires de l'entreprise. Il concerne l'ensemble des postier-e-s.

Pour SUD, l'action sociale n'est pas une « bonne oeuvre » du patron mais bien du salaire différé.

L'offre pour les postier-e-s alternants se borne donc à certaines aides :

■ Hébergement

La Poste propose l'avance « LOCA-PASS », ce service finance le dépôt de garantie (caution) pour tout type de logement : social, privé ou conventionné.

Tous les postier-e-s, y compris les CDD et les apprenti-e-s peuvent en bénéficier. Elle est limitée à 500 euros, prêt à 0% d'une durée de 25 mois maximum. Le remboursement mensuel est de 20 euros minimum.

A titre d'exemple, les **apprenti-e-s d'Ile-de-France** peuvent prétendre, en attendant de trouver un logement stable, à un hébergement en foyer pour une durée d'1 an. Il y a actuellement 12 foyers d'hébergement. Ils sont situés à Paris et dans les Hauts-de-Seine. Il existe aussi quelques foyers en province.

■ Transports

Les alternants ont droit à la même prise en charge par l'employeur que l'ensemble des collègues des frais de transport pour se rendre du domicile au travail.

■ Restauration

- **la ristourne**, cette prestation d'action sociale est liée à la restauration collective et l'accès au Restaurant-Inter-Entreprise conventionné. Une carte, fournie par le service où exerce le/la salarié-e, est nécessaire pour y accéder.

Son taux pour un repas était de 1,20 euros par repas au 1er janvier 2013. Cette ristourne n'est attribuée que si le montant des plats consommés est équivalent à 2 fois son taux. Les collègues en alternance sont à même d'y prétendre.

- **le titre restaurant**, il s'agit d'une alternative au manque de restauration collective. Les conditions d'attribution sont contraignantes : le service n'est pas rattaché à un R.I.E et les horaires de travail comprennent la pause déjeuner et une fin de service après 13h45.

Le titre-restaurant, 6,00 € au 1er juillet 2013, est un moyen spécial de paiement, pour acquitter le prix d'un repas au restaurant ou le règlement de « préparation alimentaires immédiatement consommables ». Son montant est déterminé par l'employeur.

A La Poste, la participation est de 3,60 € par titre, pour les salarié-e-s dont le salaire brut annuel est inférieur à 19 669,48 euros au 1er janvier 2013 et est retenue directement sur la paye.

A noter, il existe deux autres prestations pour les repas. Elles concernent les postier-e-s qui travaillent à la distribution :

indemnité de collation et indemnité de restauration dite «prime de panier». Elles s'élèvent à 1,55 € par vacation travaillée. Pour plus d'infos, contactez le représentant SUD local.

■ Enfance

Depuis le 1er juillet 2013, La Poste a élargi le bénéfice de la prestation d'action sociale de garde des jeunes enfants aux salariés en contrat à durée déterminée de plus de 3 mois. Les contrats de professionnalisation, d'apprentissage et emploi d'avenir sont également concernés.

Cette prestation est une aide financière allouée aux parents postiers en activité, pour la prise en charge d'une partie des dépenses occasionnées par la garde de leurs enfants âgés de 0 à 6 ans.

Le bénéfice de la prestation est ouvert pour les enfants à la charge effective et permanente du collègue au sens des prestations familiales et de l'article L513-1 du Code de la sécurité sociale.

Les modes de garde ouvrant droits à l'aide : assistante maternelle, garde à domicile, crèches, jardins d'enfants, halte-garderie et jardins d'éveil.

La prestation se compose de deux éléments : **une prestation de base** et **un complément pour garde en horaires décalés**.

La prestation de base comporte trois niveaux d'aide et est calculée selon les ressources familiales, à partir du Revenu Fiscal de Référence (RFR). A chaque tranche de ressources correspond un taux horaire différent. La prestation est versée mensuellement.

■ Loisirs

A compter du 1er octobre 2013, la billetterie est ouverte aux CDD de plus de 3 mois, les contrats d'apprentissage, de professionnalisation et d'avenir sont donc concernés.

Cette offre se compose principalement de places de cinéma et de spectacles.

Le revenu fiscal de référence (RFR) des alternant-es est égal à la moyenne des 3 derniers bulletins de salaire multipliée par 12 moins 10%.

Attention !

L'affiliation au régime «remboursement frais de santé» est obligatoire pour tous les salariés.

Cependant les salarié-s en CDD ou bénéficiant d'une couverture au titre de la CMU, peuvent, à leur demande expresse, renoncer à être affiliés à ce régime à condition d'en faire la demande au moins 15 jours avant d'avoir 3 mois d'ancienneté (BRH 144 du 9 octobre 2006) et circulaire ministérielle (DSS/5B/2005/396 du 25 août 2005).

La fin de contrat et l'embauche

L'objectif de ces différents contrats est de faciliter l'insertion des jeunes dans la vie active.

Le groupe La Poste devrait, à l'issue de ces contrats de formation, être obligé de proposer une embauche en signant un CDI.

La réalité est bien différente, selon le type de contrat.

Par contre, si ces contrats débouchent sur un CDI, aucune période d'essai ne peut vous être imposée (bien lire le contrat de travail avant de signer).

La durée du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté et par conséquent dans le calcul de la rémunération (L6222-16 du Code du travail). Mais il doit y avoir continuité entre les deux contrats.

■ A l'issue du contrat de professionnalisation

La Poste a élaboré un dispositif d'insertion. Les salarié-e-s devront avoir satisfait aux évaluations prévues et devront avoir obtenu la qualification ou le titre professionnel visé.

Dès lors, La Poste s'engage à proposer un emploi correspondant à la qualification obtenue.

■ A l'issue du contrat d'apprentissage

Dans le cadre de l'apprentissage, La Poste ne s'est pas engagée à proposer un CDI, à la fin du contrat. Pourtant, certains

diplômes obtenus sont bien spécifiques, par exemple facteur ou opérateur livraison colis, et offrent des débouchés limités sur le « marché du travail ».

■ A l'issue des emplois d'avenir

Là aussi, La Poste ne prend aucun engagement et encore une fois c'est dommage.

■ Droit au chômage

Un-e apprenti-e ou un contrat de professionnalisation a droit aux allocations chômage, à condition d'avoir travaillé 6 mois minimum.

Il faut s'inscrire à Pôle Emploi dans l'année qui suit la fin du contrat de travail pour faire valoir ses droits.

Nota Bene

C'est La Poste qui assure l'indemnisation du chômage. Il faudra donc adresser le dossier à La Poste (CSRH de Nancy) à la fin du contrat de travail avec certificat de travail et solde de tout compte.

Attention : garder des copies des documents envoyés.

La fédération SUD, c'est quoi ?

La fédération SUD des activités postales et de télécommunication est une organisation syndicale représentative à La Poste avec 21 % des voix.

SUD PTT est présent dans tous les secteurs d'activité de l'entreprise et est une force de proposition et d'action syndicales.

Solidaires

Cette Union regroupe en 2013, 45 fédérations ou syndicats nationaux (SUD Rail, SUD Santé, SUD Ptt, SNUI, SUD Commerce, SUD Michelin, SUD GFI, Solidaires Informatique....), relevant aussi bien du secteur privé que du secteur public. A cette date, elle regroupe près de 90 000 adhérents au plan national.

SUD et Solidaires défendent les salarié-es sur leur lieu de travail, c'est la fonction première du syndicalisme. Mais le syndicalisme ne peut s'arrêter à la porte du lieu de travail ni des frontières; le droit au logement, à la santé, à la culture, à l'éducation, à des papiers et bien d'autres domaines de la vie des salariés doivent être intégrés dans la réflexion et l'action syndicales.

Unitaires

SUD favorise l'organisation et l'unité des salarié-es dans l'action. Elle respecte le pluralisme syndical et est favorable à développer les convergences entre les organisations locales de syndicats, les élu-es et représentant-es au niveau local, dans l'intérêt des salarié-es.

Démocratiques

SUD reconnaît l'autonomie de décision de ses syndicats et favorise les débats et l'information au sein de ses adhérent-es, dans la recherche respectueuse de la synthèse. En particulier, SUD ne prend pas de décision comme la signature d'accords nationaux sans s'appuyer sur une consultation préalable de ses syndicats et donc de ses adhérent-es. Pour SUD et Solidaires, le syndicalisme ne doit pas demeurer le fait des travailleurs à statut, fonctionnaire ou en CDI ; il doit être capable de soutenir toutes les réalités du monde du travail aujourd'hui : alternant-es, sous-traitant-es...

C'est la prise en compte de toutes ces réalités qui peut donner envie aux salarié-es de nous rejoindre et en particulier, aux jeunes de se syndiquer, de s'impliquer dans la vie d'une section syndicale, dans les luttes collectives, et au bout du compte de prendre leurs affaires en mains !