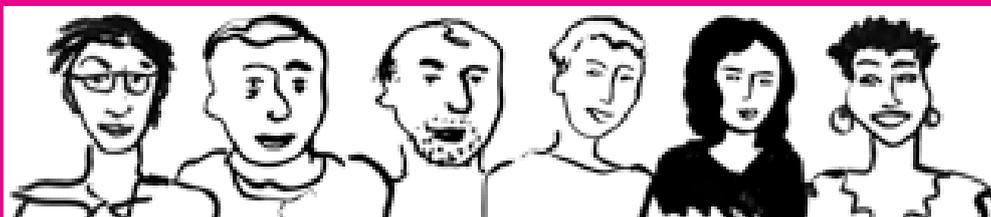


**GUIDE PRATIQUE
apprenti-es, contrats
professionnalisation
stagiaires
Orange**



1. Editorial	2
2. L'alternance et le stage dans le groupe Orange	3
3. Le stage	5
4. Apprentissage et contrat de professionnalisation	7
5. Le contrat d'apprentissage	8
6. Le contrat de professionnalisation	9
7. Les avantages financiers pour l'employeur	11
8. La rupture des contrats d'alternance	13
9. L'organisation de la formation alternante	15
10. Le salaire de l'apprenti-e et du contrat pro	18
11. Le temps de travail	22
12. Les congés	23
13. Aides, avantages, Activités Sociales et Culturelles	25
14. La fin de contrat et l'embauche	28
15. L'alternant-e syndiqué-e !	30
16. Pourquoi Sud n'a pas signé l'accord du 25 février 2014	32
17. Annexe : liste des filiales où s'applique l'accord	34



Editorial

A lors que le chômage, tout âge confondu, est de l'ordre de 3,5 millions (environ 10,2 % de la population active), les jeunes continuent d'être les premières victimes. Le taux de chômage pour les « jeunes actifs » de moins de 25 ans représente 23,6%. Les différentes réformes de la retraite et l'augmentation du nombre d'annuités nécessaires ne font qu'aggraver cette situation.

Les gouvernements et le patronat s'appuient depuis longtemps sur le levier de l'alternance et du stage pour « amortir » le chômage massif. En particulier, l'apprentissage et le contrat de professionnalisation sont mis en exergue contre le chômage des jeunes. Pourtant la voie de l'alternance a de plus en plus d'échos chez les jeunes. Elle permet effectivement de lier la théorie au concret et d'avoir une première expérience pratique.

Malheureusement sur le fait d'avoir plus de chance de trouver un job, ce contrat (comme les CDD ou la sous-traitance) joue souvent le rôle du contrat précaire : un bouche-trou pas cher, ou au mieux, une immense période d'essai....

Avec l'alternance, les entreprises ne sont contraintes à aucune embauche. Au mieux, elles bénéficient d'une aide de l'Etat si elles atteignent le seuil de 5% d'alternant-es, au pire un malus.

Une multinationale comme

Orange, avec 100 175 salarié-es CDI actifs sur le groupe en France, un chiffre d'affaire de 39,4 milliards d'euros en 2014, 13,5% des effectifs CDI en TPS, TPI et TPA, devrait être aux avant-postes d'un plan d'emploi en CDI, en particulier des jeunes. Aujourd'hui, les effectifs CDI moins de 30 ans représentent seulement 5,8% des effectifs totaux !

Au lieu d'embaucher directement en CDI, ce groupe joue de cette précarité permettant d'utiliser les jeunes pour masquer le sous-effectif ou pour effectuer une sélection éfarfante à l'embauche.

Il faut vraiment remettre à l'en-droit ce que le libéralisme fait aujourd'hui tourner à l'envers ! Sud veut s'y employer avec vous.

Cette brochure en est un premier pas. Elle vous est remise par un-e délégué-e Sud dans votre service ou dans le cadre des demi-journées d'information.

Elle cherche à préciser vos droits prévus au code du travail et dans l'accord interne du groupe Orange. Nous espérons qu'elle vous permettra de démêler le vrai du faux et vous apportera des éclairages utiles.

Nos adhérent-es, nos DP et représentant-es dans les services compléteront celles-ci et restent à votre disposition pour toutes aides ou démarches.

Nota

Les parties de textes en encadré coloré sont des extraits de l'«*Accord Intergénérationnel, groupe Orange*» du 23 décembre 2015.

La totalité de cet accord est disponible sur notre site internet : www.sudptt.fr

L'alternance et le stage dans le groupe Orange

Dans le groupe Orange en France cohabitent les stages écoles, complément à la formation scolaire ou universitaire, et 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.

Les alternant-es sont en majorité apprenti-es. A la fin 2014, ils/elles étaient **4 530 apprenti-es** et **1 517 en contrats de professionnalisation**.

Ces **6047 alternant-es** représentent environ **6% de l'effectif total**. Chaque année, ce sont environ 3 500 alternant-es qui sont «*embauchables*» (fin d'apprentissage ou après obtention du diplôme).

En 2014, le groupe a embauché, en France, 364 alternant-es en CDI soit 16% des fins de contrats pouvant donner lieu à conversion, ce qui correspond à 22,6% de ses recrutements externes, au nombre de 1 565 (voir tableau p. 4).

Avec 67,6% des salarié-es qui ont plus de 46 ans et un âge médian de 51,8 ans, il est clair que le groupe Orange en France a besoin d'un profond rajeunissement.

D'ici 2020, 30 000 départs en TPS et retraites sont prévus. La direction a annoncé seulement 6000 recrutements d'ici 2018, dont 800 CDI d'ex-alternant-es et stagiaires (dont 400 alternant-es THD) pour 2016, puis 500 par an jusqu'en 2018.

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 5 000 jeunes immédiatement par Orange en France. Il ne s'agit pas de demander plus d'alternant-es, mais surtout d'obtenir l'embauche en CDI de la totalité des alternant-es diplômé-es.

Nous contestons aussi les embauches en CDD, qui reconduisent la précarité après le contrat d'apprentissage : le CDD n'est pas un statut de recrutement. "Curieusement", plus de femmes que d'hommes sont recrutées en CDD, l'inverse en CDI.

Quelques précisions

En 2014, 47% des alternant-es du groupe en France sont dans le domaine client. Parmi elles et eux, 96% des apprenti-es suivent une formation visant à l'acquisition d'un diplôme de l'enseignement supérieur BTS, DUT, DEUST, licence ou maîtrise. 42% des contrats de professionnalisation préparent un certificat de qualification professionnelle de la branche des télécoms.

Les chiffres alternance et stage dans le groupe Orange France

	2010	2011	2012	2013	2014
Apprenti-es	4 656	4 291	4 318	4 113	4 530
Contrats de professionnalisation	691	753	784	1 018	1 517
TOTAL Alternant-es	5 347	5 044	5 102	5 131	6 047
Recrutements alternant-es en CDI <i>dont taux de féminisation</i>	575 33%	703 33%	486 28%	258 29%	364 21,4%
Recrutements alternant-es en CDD <i>dont taux de féminisation</i>	534 62%	525 56,4%	456 58%	348 57%	388 54%
Stagiaires sur l'année	2 312	2 625	2 395	2 580	2 435
Recrutements externes en CDI <i>dont taux de féminisation</i>	3 998 30%	3 811 31%	2 162 32%	1 266 31%	1 565 23%
Recrutements externes en CDD <i>dont taux de féminisation</i>	1 831 52%	1 735 52%	1 382 51%	1 802 51%	1734 51,3%
Intérimaires (ETP*)	854	785	546	687	730
Sous traitance (ETP*)	25 975	26 313	25 880	24 055	23 585
Effectif CDI actifs groupe France présents au 31 décembre des années considérées <i>dont taux de féminisation</i>	102 480 36%	105 614 36%	105 777 36%	103 058 36%	100 175 35,7%
ETP groupe France au 31 décembre des années considérées **	125 397	127 194	125 230	120 240	116 214

(Source Comité de Groupe France)

* Equivalent Temps Plein sur périmètre France

** ETP internes + intérimés + sous traitance sur périmètre France

Les accords pour les jeunes à Orange

- Accord Branche des Télécommunications Stagiaires du 14 juin 2012
- Accord Groupe Orange intergénérationnel du 23 décembre 2015
- Note GRH 2016.003 Insertion des jeunes du 19 février 2016

L' accord "Alternance et Stage" de 2014 est remplacé par l'accord Groupe «intergénérationnel» du 23 décembre 2015 pour ce qui concerne les engagements d'embauche et droits des alternant-es et stagiaires.

Au regard de leur droits, il convient de distinguer les jeunes ayant un contrat de travail (apprenti-es, contrats de professionnalisation), qui sont donc salarié-es du groupe pendant la durée du contrat, et les stagiaires qui font l'objet d'une simple convention de stage et ne sont pas salarié-es du groupe, même s'il existe une indemnisation des stages.

Le stage

- Accord Branche des Télécommunications Stagiaires du 14 juin 2012
- Accord Groupe Orange intergénérationnel du 23 décembre 2015

Les stages sont un complément à la formation scolaire ou universitaire.

Soit il existe une convention école, soit une convention de stage indivi-

duelle tripartite est conclue entre l'entreprise, le stagiaire et son établissement. Un-e responsable de stage, formé-e une journée, est obligatoirement désigné-e, qui pour un-e non cadre reçoit une prime fixe de 350 € par an. Un-e responsable de stage cadres n'a pas de garantie spécifique mais une reconnaissance supposée par la politique globale de rémunération.

Ces stages recouvrent des réalités différentes. Les élèves des classes de 3^{ème} par exemple, sont concernés, mais les élèves des écoles d'ingénieurs aussi. Il est fréquent de voir Orange profiter pour des sommes dérisoires du travail d'étudiant-es qualifié-es, à qui elle confie des tâches importantes. Le groupe Orange prévoit ainsi d'accueillir au moins 2500 stagiaires par an.

Droits

- Accord Groupe Orange intergénérationnel du 23 décembre 2015

La durée de présence journalière et hebdomadaire des stagiaires doit respecter les durées existantes dans l'entreprise et dans le service accueillant. Leur présence dans l'entreprise les jours fériés, le dimanche et en horaire de nuit est exclue sauf si le projet pédagogique le prévoit. L'entreprise ne peut donc pas faire appel à un-e stagiaire, même sous couvert d'une convention de stage, pour remplacer un-e salarié-e ou pour faire face à un accroissement d'activité. Les stagiaires ont accès aux restaurants collectifs ou aux aides en vigueur pour la restaura-

tion. Sur présentation de justificatifs, leur abonnement aux transports collectifs ou aux vélos en libre service est pris en charge par l'entreprise à hauteur de 50% pour un stage de trois mois au moins. En cas de temps de transport supérieur à deux heures pour les stagiaires dont la convention est conclue pour une durée entre 3 et 6 mois, une facilité de service peut être octroyée permettant une arrivée retardée d'une heure et un départ de l'entité d'accueil anticipé d'une heure par semaine. Ces heures ne sont pas récupérées. (accord Intergénérationnel art.1.1.3.3)

Indemnité de stage

Une indemnité de stage, dénommée « gratification », est versée dès le premier jour du stage si le stage a une durée supérieure à 1 mois. Elle s'échelonne de 30 à 120% du SMIC selon le niveau d'étude préparé (voir tableau ci-dessous).

Pour la retraite, les étudiant-es peuvent demander la prise en compte de ces périodes de stage (voir guide pratique du personnel Orange 2014, p. 357).

Indemnité de stage / gratification

Année d'étude en cours	Niveau d'étude	Cercle*	Base SMIC
Moins de 18 ans	Jusqu'au Bac, Bac + 1		30 %
Année de BTS, DUT	Bac + 2		40 %
Année de licence 1 ^{ère} année école de commerce ou ingénieur sur 3 ans 3 ^{ème} année école de commerce ou ingénieur sur 5 ans	Bac + 3	2,3, autres 1	50 % 60 %
Année de Master 1 2 ^{ème} année école de commerce ou ingénieur sur 3 ans 4 ^{ème} année école de commerce ou ingénieur sur 5 ans	Bac + 4	2,3, autres 1	70 % 90 %
Année de Master 2 3 ^{ème} année école de commerce ou ingénieur sur 3 ans 5 ^{ème} année école de commerce ou ingénieur sur 5 ans	Bac + 5	2,3, autres 1	90 % 120 %

* Les cercles d'école correspondent à un classement des écoles que la DRH Groupe réalise annuellement sur des bases assez opaques (classement d'écoles, analyse des relations école / groupe Orange, etc.)

Apprentissage et contrat de professionnalisation

- Accord Groupe Orange intergénérationnel du 23 décembre 2015
- Note GRH 2016.003 Insertion des jeunes du 19 février 2016

Les formations par alternance donnent lieu à des contrats de travail conformes à la convention collective et aux accords de branche.

Les contrats **d'apprentissage** doivent contribuer à la formation des jeunes, pour les besoins directs d'Orange ou pour ceux d'autres entreprises.

Les contrats de **professionnalisation** doivent donner une formation complémentaire à des personnes susceptibles d'occuper rapidement un emploi. Ils sont en théorie un outil de pré-recrutement à court terme.

Dispositions applicables aux alternant-es

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

Ils bénéficient des conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise, d'une protection contre les accidents du travail. Ils perçoivent les mêmes **primes** que les salarié-es de l'entreprise. Ils bénéficient, comme les autres salarié-es,

des **congés payés** et des congés pour événements familiaux.

L'apprenti-e est soumis-e à la même réglementation de la **durée du travail** que les autres salarié-es et le temps consacré aux enseignements en CFA est compris dans son temps de travail.

Les apprenti-es sont éligibles à la **participation et l'intéressement**, dès lors que l'entreprise d'accueil a mis en place ces dispositifs, suivant les accords dans le groupe, proportionnellement à la présence.

Lieu de travail

La direction veille à proposer un lieu de travail à l'alternant-e le plus proche possible de l'établissement de formation si plusieurs postes sont possibles.



Le contrat d'apprentissage

- Code du travail Art. L6221-1 et suivants
- Accord Groupe Orange intergénérationnel du 23 décembre 2015
- Note GRH 2016.003 Insertion des jeunes du 19 février 2016

L'apprentissage est un Contrat à Durée Déterminée (CDD), c'est-à-dire un contrat de travail, mais d'un genre un peu particulier. Le principe du contrat d'apprentissage est qu'il fixe les conditions d'une alternance de périodes en entreprise et de périodes de formation dans un CFA (Centre de Formation d'Appren-ti-es). En entreprise, l'apprenti-e est encadré-e par un-e maître d'apprentissage qui doit l'aider à acquérir les compétences correspondant au métier et à la qualification préparée dans un CFA. A Orange, le contrat est mis en place avec un établissement de formation partenaire rattaché à un CFA « support ».

Le contrat fixe par écrit le CFA, l'employeur, le diplôme visé, la date de début du contrat et sa durée, le nom des maîtres d'apprentissage et l'attestation de leurs compétences professionnelles, le salaire pour chaque année du contrat. Au plus tard 5 jours après le début de son exécution, le contrat est obligatoirement enregistré à la chambre de commerce et d'industrie qui dans les 15 jours transmet une copie à l'employeur, à l'apprenti-e et à la direction du travail.

Les conditions du contrat d'apprentissage

La possibilité de conclure un contrat d'apprentissage est ouverte à tout employeur du secteur privé suite à sa déclaration à l'administration. L'apprentissage est réservé aux jeunes de 16 à 25 ans. Il existe néanmoins quelques cas particuliers permettant de reculer les limites d'âge : sous condition, l'âge minimal peut être descendu à 15 ans et le contrat peut en fait être conclu jusqu'à l'âge de 30 ans.

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. Si l'apprenti-e change d'employeur alors qu'il-elle a continué sa formation plus de deux mois après la signature, il n'y a pas de nouvelle période d'essai. Ces contrats nécessitent une habilitation de la Direction départementale du travail et de l'emploi (DDTE ou DIRECCTE).

Durée et renouvellement

La durée du contrat peut varier de 1 à 3 ans suivant les métiers. Cette durée peut être prolongée en cas d'échec à l'examen, suspension du contrat pour cause de maladie. Plusieurs contrats d'apprentissage successifs (jusqu'à 3) peuvent être conclus s'ils sanctionnent des diplômes de niveaux différents.

Le contrat de professionnalisation

- Code du travail Art. L6325-1 et suivants
- Accord Branche Formation professionnelle dans les télécommunications du 24 septembre 2004 et avenants
- Accord Groupe Orange intergénérationnel du 23 décembre 2015
- Note GRH 2016.003 Insertion des jeunes du 19 février 2016

L'objectif est l'obtention d'un diplôme, titre ou qualification reconnus par la branche professionnelle ou l'organisme national de certification. Ces contrats s'adressent aux jeunes agé-es de 16 à 25 ans révolus et aux personnes en recherche d'emploi de 26 ans et plus.

Durée du contrat

Le contrat peut être à durée déterminée ou indéterminée, pour une période de 13 mois maximum si la personne détient le Baccalauréat. Cette durée peut être portée à 24 mois maximum pour les personnes ayant un niveau inférieur ou égal au bac, mais non titulaires du baccalauréat, les personnes handicapées, les demandeurs d'emploi de + 45 ans et les femmes préparant un diplôme ou titre professionnel à finalité scientifique ou technologique, titulaires du RSA.

Lorsqu'il est conclu à durée indéterminée, le contrat doit débiter par une période de professionnalisation de 6 à 12 mois. Lorsqu'il est conclu

à durée déterminée, le contrat de professionnalisation a pour durée celle de l'action de professionnalisation envisagée.

Dans le cas d'un contrat à durée déterminée, il peut être renouvelé une fois :

- si la personne a obtenu la qualification visée et prépare une qualification supérieure ou complémentaire

- si la personne n'a pas obtenu la qualification recherchée pour cause d'échec à l'évaluation, ou maternité, maladie, accident du travail, maladie professionnelle ou défaillance de l'organisme de formation.

Lorsqu'un contrat de professionnalisation à durée déterminée arrive à échéance, aucune indemnité n'est due.

Le décret 2015-1093 du 28 août 2015 instaure la dématérialisation du dépôt des contrats de professionnalisation à partir du 1er septembre 2016. Il devra être transmis à l'OPCA via le portail de l'alternance (www.alternance.emploi.gouv.fr), de même que les décisions d'accord et de refus de prise en charge et le signalement de la rupture par l'employeur du contrat avant son terme.

Cas particulier des + de 26 ans

Un contrat de professionnalisation pour une personne de plus de 26 ans peut être validé si cette personne est en recherche d'emploi d'emploi (copie de la carte d'inscription, n°IDE et attestation récente) ou justifie d'un statut de salarié-e (contrat de travail), d'étudiant-e

(carte d'étudiant), de contrat aidé ou de stagiaire de la formation professionnelle immédiatement jointif avec le début du contrat de professionnalisation. L'inscription à Pôle Emploi n'est toutefois pas obligatoire si le contrat de professionnalisation est immédiatement jointif avec une sortie de scolarité, un contrat en alternance, un contrat aidé, un stage de la formation professionnelle ou un statut salarié.

Organisation du contrat

La personne en contrat de professionnalisation doit s'engager à suivre la formation, à travailler pour l'entreprise et à se présenter aux évaluations.

La période de contrat doit comporter au moins 15 % en évaluation, personnalisation, accompagnement et formation sans être inférieure à 150 heures. Cette période peut être portée à 25 % de la durée du contrat, voire plus pour certains cas

déterminés par la branche. Toutes ces actions, y compris la formation, s'effectuent pendant le temps de travail.

Le contrat décrit, en plus des dispositions habituelles des contrats, les objectifs et moyens de la formation. Au bout du deuxième mois, un avenant peut être proposé pour rectifier les objectifs.

Pour les contrats de professionnalisation des périodes d'acquisition d'un savoir-faire peuvent être désormais effectuées dans plusieurs entreprises. (Loi Rebsamen n°2015-994) (C. trav., art. L. 6325-2).



Les avantages financiers pour l'employeur

Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation procurent aux entreprises de très gros avantages financiers et fiscaux. En voici la liste.

Exonération des cotisations sociales

Les contrats d'apprentissage ouvrent droit à une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale et des cotisations salariales d'origine légale ou conventionnelle :

- les cotisations patronales et salariales dûes au titre des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse) ;

- les cotisations patronales d'allocations familiales.

- L'AGEFIPH (Fonds pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés) peut accorder des aides particulières pour l'embauche de travailleur-ses handicapé-es (prime à l'embauche, aides à la consolidation de l'emploi, à l'accessibilité des lieux de travail, à l'aménagement des postes).

Les exonérations pour l'entreprise sont les mêmes pour les contrats de professionnalisation lorsque que le contrat est conclu avec un-e demandeur-euse d'emploi âgé-e de 45 ans et plus.

Déduction de la créance "bonus alternant

Les entreprises de plus de 250 salarié-es, tous établissements confondus, redevables de la taxe d'apprentissage, qui emploient plus de 5 % de jeunes en apprentissage, dans la limite de 7 % d'alternant-es, peuvent bénéficier d'une créance à déduire du hors quota de la taxe d'apprentissage (TA). Les entreprises concernées doivent calculer elles-mêmes le montant de la créance à déduire de leur TA.

Son montant est calculé selon la formule suivante : pourcentage d'alternants ouvrant droit à l'aide x effectif annuel moyen de l'entreprise au 31 décembre de l'année précédente x un montant forfaitaire de 400 € par alternant-e.

Contribution supplémentaire à l'apprentissage CSA

La CSA est due uniquement par les entreprises d'au moins 250 salarié-es, redevables de la taxe d'apprentissage, qui emploient moins de 5 % d'alternant-es (par rapport à leur effectif annuel moyen).

Le montant est égal à :

- 0,4% de la masse salariale si le % d'alternant-es < 1% ; voire à 0,6% pour les entreprises de plus de 2 000 salarié-es.

- 0,2% de la masse salariale si le % d'alternant-es entre 1 et 2% ;

- 0,1% de la masse salariale si le % d'alternant-es entre 2 et 3% ;

- 0,05% de la masse salariale si le % d'alternant-es entre 3 et 5%.

Pour les contrats de professionnalisation

Si le contrat de professionnalisation concerne :

- un-e demandeur-euse d'emploi de 26 ans et plus, l'entreprise peut bénéficier d'une aide de pôle emploi dans la limite de 2000€,

- un-e demandeur-euse d'emploi de 45 ans et plus, embauché-e à partir du 1^{er} mars 2011, l'entreprise peut bénéficier d'une aide de l'Etat pouvant aller jusqu'à 2000€ (en plus des exonérations).

Pour les contrats d'apprentissage

Indemnité compensatrice : depuis le 1^{er} janvier 2014, l'indemnité compensatrice forfaitaire, fixée à 1000€ et versée à l'employeur par la région, n'est réservée désormais qu'aux TPE.

Crédit d'impôt : les entreprises imposées d'après leur bénéfice réel ou exonérées en application de dispositions particulières peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt égal au produit du montant de 1600€ par le nombre moyen annuel d'apprenti-es qu'elles emploient.

Ce montant est porté à 2200€ lorsque :

- l'apprenti-e est reconnu-e travailleur-se handicapé-e ;

- l'apprenti-e, âgé-e de 16 à 25 ans, bénéficie de l'accompagnement personnalisé, renforcé et assuré par un-e référent-e, prévu au profit des

jeunes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi ;

- employé-e par une entreprise portant le label « entreprise du patrimoine vivant »,

- en contrat de volontariat pour l'insertion (Défense 2e chance), entre 18 et 22 ans.

Prise en charge financière des tuteurs-tutrices et de leurs formations

Les dépenses exposées pour la formation des tuteurs-trices et occasionnées dans la mise en œuvre peuvent être prises en charge par un organisme collecteur de la formation professionnelle, dans la limite de 15€ par heure de formation pour une durée maximale de 40 heures. Ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport et d'hébergement.

Par ailleurs, dans la limite de 230€ par mois et par salarié-e en contrat de professionnalisation pour une durée maximale de 6 mois, les dépenses liées à l'exercice du tutorat peuvent être prises en charge toujours par l'organisme collecteur. Si le-la tuteur-trice est âgé-e de 45 ans et plus, ce plafond mensuel est majoré de 50%.

La rupture des contrats d'alternance

- Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi

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

Contrat d'apprentissage

La période d'essai

La loi Rebsamen, relative au dialogue social et à l'emploi transforme la période d'essai des apprenti-es en la faisant passer de deux mois à 45 jours, et en modifiant son mode de calcul afin de la rallonger. Cela signifie que, pour les contrats conclus après le 18 août 2015 :

- On ne tient plus compte des périodes pendant lesquelles l'apprenti-e est en formation théorique au sein de son CFA.

- **Seules sont retenues les périodes où l'apprenti-e est en formation pratique en entreprise.**

La rupture

En dehors de la période d'essai, il est possible de rompre le contrat de manière amiable. Il faut un accord écrit signé par l'employeur et l'apprenti-e, et notifié au Centre de Formation des Apprentis (CFA).

Le contrat peut aussi se terminer, à l'initiative de l'apprenti-e, en cas d'obtention du diplôme préparé, en prévenant par écrit au moins deux mois auparavant.

Dans tous les autres cas, seule la résiliation judiciaire est valable. Il faut donc saisir les prud'hommes et attendre leur décision. Quelles que soient les raisons de l'employeur, il ne peut pas rompre le contrat (c'est une rupture abusive et sans effet), et doit continuer à verser les salaires de l'apprenti-e jusqu'au jugement des prud'hommes.

Ceux-ci peuvent prononcer la rupture du contrat pour 3 motifs :

- faute grave (si c'est l'apprenti-e qui est fautif-ve, il peut y avoir une mise à pied conservatoire, c'est-à-dire suspension du salaire),

- manquements répétés à ses obligations (par exemple si l'attitude de l'employeur compromet la formation de l'apprenti-e),

- inaptitude physique ou professionnelle de l'apprenti-e à exercer le métier pour lequel il est en apprentissage.

La suspension

En cas de danger (atteinte à la santé ou à l'intégrité morale et physique de l'apprenti-e), le contrat peut être suspendu avec maintien de la rémunération puis, dans un délai de 15 jours, être rompu si la direction du travail refuse d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat. La rupture dans ces conditions contraint l'employeur à verser à l'apprenti-e les sommes dont il-elle aurait été redevable si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme.

Le CFA prend alors les dispositions nécessaires pour que l'apprenti-e poursuive la formation et trouve un nouvel employeur.

Contrat de professionnalisation

Tout-e salarié-e en CDD peut rompre ce contrat par « *une rupture anticipée autorisée* ».

Les deux parties signent une rupture anticipée d'un commun accord. Lorsque le contrat de professionnalisation (ou l'action de professionnalisation pour un CDI) est rompu avant son terme, vous devez signaler cette rupture à l'OPCA, à la DIRECCTE et à l'URSSAF dans un délai de 30 jours.

A partir du 1er septembre 2016, la signalisation à la DIRECCTE et à l'OPCA devra se faire de façon dématérialisée via le portail de l'alternance (www.alternance.emploi.gouv.fr).

Sanctions

En dehors de son accord, la rupture prématurée du contrat est sanctionnée, selon qu'elle est le fait de l'employeur ou du salarié-e :

- l'employeur doit verser au salarié-e des dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations brutes que le-la salarié-e aurait perçues jusqu'au terme du contrat ;

- le-la salarié-e peut être condamné-e à verser à l'employeur des dommages-intérêts correspondant au préjudice réellement subi par l'entreprise.

Le préavis

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 in-

clus), 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.

Non respect du préavis

Si un-e salarié-e n'exécute pas son préavis, l'employeur peut lui en réclamer le paiement devant le conseil de prud'hommes. Un-e salarié-e peut être dispensé-e de préavis :

- à sa demande et après acceptation de l'employeur (un écrit est conseillé). Dans ce cas, l'indemnité de préavis n'est pas due ;

- à la seule initiative de l'employeur. Celui-ci doit néanmoins verser l'indemnité de préavis.

La loi ne fixe pas la durée du préavis et prévoit simplement qu'elle est déterminée par la convention collective.



L'organisation de la formation alternante

Dans le cadre de l'apprentissage, l'employeur doit désigner un-e maître d'apprentissage chargé-e de contribuer à l'acquisition par l'apprenti-e des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé.

Pour un contrat de professionnalisation, un-e tuteur-trice est désigné-e par l'employeur afin d'accueillir, d'informer, d'aider et de guider le titulaire de ce contrat, pendant toute la durée de l'action de professionnalisation.

Tuteurs/tutrices et maîtres d'apprentissage assurent également le lien avec le dispensateur de formation ou le prestataire des actions d'orientation. Le tuteur est choisi-e en fonction de son niveau de qualification.

Pour l'apprentissage

Orange, l'établissement de formation partenaire et le maître d'apprentissage, doivent respecter certaines obligations, et surtout assurer la formation de l'apprenti-e.

Orange a sélectionné parmi les salarié-es de l'entreprise des « *maîtres d'apprentissage* » nommés « *tuteurs* », responsables de la formation pendant les périodes de travail en entreprise.

Le tuteur, la tutrice

Pour le contrat d'apprentissage, le maître d'apprentissage, volontaire pour occuper cette fonction, devra :

- détenir un titre ou un diplôme relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, et justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé.
- ou justifier de trois années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé. Pour le contrat de professionnalisation, un tuteur sera désigné sur la base du volontariat et de l'adéquation de son expérience professionnelle et de son niveau de compétences avec l'objectif visé par le(s) dispositif(s) de professionnalisation.

Le nombre maximal d'alternants pouvant être accueillis simultanément est fixé à deux pour chaque maître d'apprentissage ou tuteur.

Tout nouveau maître d'apprentissage et/ou tuteur de contrat de professionnalisation se verra systématiquement proposer une formation de deux jours, avec une partie spécifique pour le tutorat de personnes en situation de handicap ou par une participation à la formation « *démystifions le handicap* ». Cette formation est renouvelable tous les 5 ans. Tout nouveau tuteur-trice de stagiaire suivra systématiquement un jour de formation.

Les salarié(e)s non cadres exerçant une activité tutorale bénéficient d'une prime fixe de 350 €/an. Cette prime est abondée de 150 € en cas d'accompagnement de 2 alternant-es/stagiaires.

Ce tuteur doit disposer d'une compétence professionnelle et pédagogique adaptée, appréciée en fonction de ses diplômes et de son expérience professionnelle.

Journée d'intégration

Au même titre que les nouveaux salarié-es, les alternant-es participeront à une journée d'intégration, afin de mieux comprendre le fonctionnement des autres services en lien avec leur activité.

Cette journée d'intégration comprend une présentation des droits, devoirs et avantages sociaux des alternant-es, notamment les informations sur les frais de santé et le logement.

Une information sur le dialogue social (rôle des différentes instances DP, CE, CHSCT, des organisations syndicales...) est organisée en local, sur une 1/2 journée, en présence des



syndicats. Par ailleurs, l'assistant-e social-e participera à la journée d'intégration afin d'expliquer son rôle auprès des salarié-es de l'entreprise.

Des formations complémentaires

Les alternant-es bénéficient de formations complémentaires en lien avec leur apprentissage ou professionnalisation, par exemple pour contribuer à l'objectif d'un taux de féminisation au moins égal à celui constaté dans les effectifs de l'entreprise (36%), des formations internes pour les métiers prioritaires pourront être proposées aux alternantes formées sur d'autres métiers pour accéder aux métiers techniques notamment.

Ils ont notamment accès aux écoles métiers du Groupe dans le cadre des politiques de formation proposées par celui-ci.

Une aide personnalisée

Les alternant-es rencontrent parfois des difficultés pour structurer leur projet professionnel interne ou externe et valoriser leur expérience. Aussi, Orange leur propose :

- des entretiens individuels à mi-parcours et en fin d'alternance, avec l'aide d'un conseiller-ère Orange Avenirs, visant à structurer leur projet et à les accompagner dans leur recherche d'emploi tant en interne, qu'en externe ;
- des formations pour accompagner la recherche d'emploi (aide à la réalisation du CV, préparation à l'entretien, soutien méthodolo-

Le livret d'apprentissage ou carnet de liaison

• Accord Groupe Orange intergénérationnel du 23 décembre 2015

Un livret d'apprentissage ou carnet de liaison est mis à disposition par le CFA ou l'école de l'alternant-e facilitant les relations entre les différents partenaires :

- Pour l'alternant-e, le livret/carnet constitue le support indispensable à la coordination entre sa formation pratique dans l'entreprise et sa formation théorique à l'école, un aide-mémoire très utile pour le contrôle de ses acquis tant au CFA qu'en entreprise. Il lui permet également de mieux se préparer à son examen.

- Pour le maître d'apprentissage et les formateurs-trices du CFA, le livret permet de réaliser la synthèse des connaissances pratiques et théoriques en étant sensibilisé-es à la progression individuelle de chaque apprenti-e.

Un échange formel autour du Livret d'Apprentissage est réalisé conformément au programme établi par l'école.

En cas de difficultés éventuelles entre l'apprenti-e et le-la manager et/ou le-la tuteur-trice, l'entreprise réunit les parties concernées (apprenti-e, manager, maître d'apprentissage ou tuteur-trice mais aussi le-la représentant-e de l'organisme de formation en charge du suivi) afin de trouver ensemble les pistes d'amélioration et/ou les solutions adaptées.

gique...). Pour le contrat de professionnalisation visant le certificat de qualification professionnelle des Télécoms, un accompagnement à la recherche d'emploi, tant en interne qu'en externe, est intégré dans le cursus de formation ;

- des opérations « Coup de pouce aux alternants » organisées par les Orange Avenirs proposant des conseils théoriques et des exercices pratiques sur le projet professionnel, sur la communication écrite et orale.

Garder le contact avec Orange

Afin de rester en contact avec les recruteurs-euses du Groupe ou du secteur des télécoms, chaque alternant-e a la possibilité de déposer son CV sur <http://orange.jobs> et sur Engagement Jeunes (www.engagement-jeunes.com). Les alternant-es et les stagiaires dans le cadre de leur évolution sont éligibles à la recommandation qui permet à un-e salarié-e de recommander un proche, un-e ami-e ou une relation professionnelle sur une offre d'emploi externe en France.



Le salaire de l'apprenti-e et du contrat de professionnalisation

Dans le groupe Orange, selon les sociétés, la rémunération est composée, souvent suivant les catégories de personnel, d'une part fixe et d'une part variable. La part variable est versée annuellement ou pluri-annuellement sous forme de prime.

A Orange, la rémunération variable concerne uniquement les cadres et les vendeur-ses. Pour les cadres ces primes sont semestrielles. Pour le réseau commercial, ces primes sont mensuelles, trimestrielles ou semestrielles.

Part Variable Vendeur ou Part Variable Commerciale Orange

• Accord Groupe Orange intergénérationnel du 23 décembre 2015

(...) la définition des objectifs individuels, leur nombre, les niveaux ou progressions envisagés, tiennent compte de l'expérience acquise par les salariés. En l'occurrence, concernant les alternants, les objectifs doivent être limités en nombre et prendre en compte le temps réel passé en entreprise, leur niveau de montée en compétences, l'acquisition des connaissances (produits et services, outils informatiques associés...) en lien avec leur formation et l'expérience professionnelle acquise.

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 et du nombre d'années en apprentissage. Il existe des majorations, en cas de formation complémentaire ou de succession de contrats d'apprentissage.

Age	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
- 18 ans	25%	37%	53%
de 18 à 20 ans	41%	49%	65%
21 ans et plus	53%	61%	78%

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.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, le SMIC horaire brut s'élève à 9,67 €, soit 1466,62 € bruts mensuels, sur la base de la durée légale de 35 heures hebdomadaires.

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.

A ce système se juxtaposent, pour les apprenti-es à Orange, les grilles de rémunération du salaire fixe brut temps plein des apprenti-es des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale des Télécommunications (CCNT).

Dans le tableau suivant, la rémunération mensuelle fixe brute base temps plein est toujours l'application la plus favorable entre le pourcentage basé sur le SMIC et celui basé sur le minimum CCNT (en grisé sur tableau).

Age	Année	Diplôme préparé	Groupe d'emploi CCNT	Base SMIC %	Base CCNT %
15-17	1ère	CAP/Lycée Pro	A	35%	25%
		BP/Bac Pro	B	35%	25%
		BTS/DUT	C	35%	25%
	2ème	CAP/Lycée Pro	A	47%	37%
		BP/Bac Pro	B	47%	37%
		BTS/DUT	C	47%	37%
	3ème	CAP/Lycée Pro	A	53%	53%
		BP/Bac Pro	B	53%	53%
		BTS/DUT	C	53%	53%
18-20	1ère	CAP/Lycée Pro	A	41%	41%
		BP/Bac Pro	B	51%	41%
		BTS/DUT	C	61%	41%
		Diplôme supérieur	D	61%	41%
	2ème	CAP/Lycée Pro	A	49%	49%
		BP/Bac Pro	B	59%	49%
		BTS/DUT	C	69%	49%
		Diplôme supérieur	D	69%	49%
	3ème	CAP/Lycée Pro	A	65%	65%
		BP/Bac Pro	B	75%	65%
		BTS/DUT	C	85%	65%
		Diplôme supérieur	D	85%	65%

suite du tableau page suivante...

...suite du tableau de la page précédente

Age	Année	Diplôme préparé	Groupe d'emploi CCNT	Base SMIC %	Base CCNT %
21+	1 ^{ère}	CAP/Lycée Pro	A	53%	53%
		BP/Bac Pro	B	63%	53%
		BTS/DUT	C	73%	53%
		Diplôme supérieur	D	73%	53%
	2 ^{ème}	CAP/Lycée Pro	A	61%	61%
		BP/Bac Pro	B	71%	61%
		BTS/DUT	C	81%	61%
		Diplôme supérieur	D	81%	61%
	3 ^{ème}	CAP/Lycée Pro	A	78%	78%
		BP/Bac Pro	B	88%	78%
		BTS/DUT	C	98%	78%
		Diplôme supérieur	D	98%	78%

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.

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 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 ma-

tière de sécurité sociale.

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

Désormais, un contrat d'apprentissage peut être conclu après un contrat de professionnalisation sans passer par la DIRECCTE.

Age	Groupe d'emploi CCNT	Diplôme préparé	Base SMIC %	Base CCNT %
- de 26 ans	B	≤ Bac	80 %	80 %
	C	CQP*		
	C	Bac+2/3		
	D	≥ Bac+4		
+ de 26 ans	B	≤ Bac	100 %	85 %
	C	CQP*		
	C	Bac+2/3		
	D	≥ Bac+4		

* Certification de Qualification Professionnelle

Minimum d'embauche

Montants annuels 2016 à l'embauche selon le groupe d'emploi CCNT

A : 17 931 €	B : 18 902 €
C : 20 514 €	D : 23 897 €
Dbis : 26 947 €	E : 29 976 €
F : 41 007 €	G : 58 582 €

ATTENTION !

La rémunération fixe brute est sur la base d'un temps plein. Il est appliqué le pourcentage le plus favorable entre la base SMIC et la base CCNT. La rémunération est fixée par rapport à l'âge du jeune à la date de début du contrat. Contrairement aux apprenti-es, le chan-

gement de tranche d'âge en cours de contrat ne change pas la rémunération. Chaque revalorisation du SMIC par les pouvoirs publics a un impact sur les salaires des salarié-es en contrat de professionnalisation. Chaque revalorisation des minima conventionnels CCNT a un impact sur les salaires des jeunes en contrat de professionnalisation.

Le temps de travail

Chaque entité du groupe possède un temps de travail différent. A partir de 18 ans, les apprenti-es et contrats de professionnalisation ont le même régime que l'ensemble des salarié-es. La durée du travail incluant les périodes où un-e salarié-e est en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise, ni la durée quotidienne légale du travail. Les salarié-es bénéficient du repos hebdomadaire.

Il est interdit de faire travailler un-e apprenti-e de moins de 18 ans les dimanches et jours fériés, ou la nuit (de 22h à 6h). Mais il existe de plus en plus de dérogations (hôtellerie restauration, hôpitaux, maisons de retraite, spectacles, petits commerces...).

En cas de travail un jour férié, l'apprenti-e doit bénéficier de 2 jours de repos consécutifs. Le travail de nuit reste interdit entre minuit et 4h pour les mineur-es.

Les heures supplémentaires doivent être payées à l'apprenti-e selon les règles en vigueur dans l'entreprise, encore faut-il qu'elles soient reconnues ! Il ne faut pas hésiter à noter ses horaires, à garder des preuves, mais aussi à faire respecter son temps de travail. C'est plus ou moins facile selon l'attitude des au-

tres salarié-es. Attention, pour calculer si vous avez réellement effectué des heures supplémentaires, le nombre d'heures en CFA sera pris en compte.

A noter qu'un-e apprenti-e de moins de 18 ans ne doit pas travailler plus de 8h par jour, ni plus de 35h par semaine, et qu'il a droit à une pause de 30 mn après 4h30 de travail consécutif.

Le groupe Orange prétend ne pas imposer aux apprentie-es plus de contraintes qu'aux autres salarié-es.

Cependant, l'entreprise a refusé de s'engager dans l'accord sur la proratisation des contraintes (samedis, soirées, etc.). Pour Sud, un-e apprenti-e ne doit pas faire plus d'horaires tardifs et de samedis que les autres salarié-es.

Faciliter le passage du permis

Les apprenti-e-s, contrats de professionnalisation, stagiaires, CDI de 3 ans maxi, bénéficient d'une 12 journée sur le temps de travail, sans perte de rémunération pour faciliter l'examen du permis de conduire.

Les congés

Chaque entité du groupe possède un droit à congés et absences différent. Les apprenti-es et contrat de professionnalisation bénéficient des mêmes droits à congés que les salarié-es.

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. Les salarié-es en contrat de professionnalisation bénéficient de 2 journées d'absence autorisées et rémunérées sur justificatif. Le stagiaire sous convention de 6 mois peut bénéficier, sur justificatif d'une journée d'absence autorisée et rémunérée.

Ces congés spécifiques doivent être pris dans le mois qui précède l'examen.

Congés supplémentaires jeunes

Pour les moins de 21 ans : 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, a droit, à sa demande, à un congé de 30 jours ouvrables supplémentaires (L.3164-9).

Ces congés supplémentaires ne sont pas rémunérés.

Congés spécifiques jeunes mères

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

Si vous êtes à Orange SA

(pour plus de précisions consulter le guide pratique Sud)

Le droit à congés à Orange 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. Un jour ouvré est un jour normalement travaillé par la personne.

Les congés peuvent être reportés sur l'année suivante dans la limite de 2 fois les obligations hebdomadaires, s'ils sont pris avant le 31 mai.

Le droit à congés est complété de congés dits « *congés exceptionnels pour événements familiaux* ». Ils ne sont plus soumis aux nécessités de service à Orange France et toutes les sociétés sous CCNT détenues à hauteur de 50%.

(Voir tableau page suivante)

Evènements	Nombre max. de jours	Périodicité	Pièces à fournir
Mariage ou Pacs du salarié-e	6 jours <i>(le jour de l'évènement est compris)</i>	évènement	Livret de famille, attestation délivrée par le Tribunal d'Instance
Décès d'un parent proche	■ enfant, conjoint-e* = 5 ■ parents, grands parents, frères, soeurs, parent conjoint-e* = 3 <i>(fractionnement possible et jour de l'obsèque compris)</i>	évènement	Bulletin de décès
Naissance ou adoption ou démarche en vue d'une adoption	3 jours <i>(fractionnables dans les 15 jours qui entourent l'arrivée de l'enfant)</i>	évènement	Bulletin de naissance ou extrait de jugement
Maladie très grave d'un parent proche	■ enfant, conjoint*, parents = 3 jours	année civile <i>(fractionnable pour enfant et quel que soit l'âge)</i>	Certificat médical <i>(précisant présence indispensable)</i>
Hospitalisation d'un parent proche, y compris en ambulatoire	■ enfant, conjoint*, parents = 1 jour (entrée) + 1 jour (sortie)	évènement	Certificat d'hospitalisation
Garde imprévisible ou soins pour enfant à charge malade jusqu'à 16 ans	6 + 1 par enfant en supplément du premier (par année civile) <i>Doublement des droits pour situation monoparentale, absence ou renoncement des droits d'un des parents, garde alternée avec report possible entre eux pour 2 parents travaillant à Orange.</i>		Certificat médical ou preuve de l'obligation de garde
Soin ou garde d'un parent proche gravement handicapé	■ enfant = 2 fois les obligations hebdomadaires + 2 jours <i>(quel que soit l'âge, tx handicap ≥ 50%, fractionnement possible)</i> ■ conjoint-e* et ascendant-es = 6 <i>(fractionnement possible)</i>		Carte d'invalidité ou copie décision prise ou certificat médical attestant handicap et nécessité présence

(*) La notion de « conjoint-e » comprend généralement marié-e, pacsé-e ou concubin-e.

ATTENTION :
l'attribution d'un délai de route est laissée à l'appréciation, au cas par cas, des responsables.

Aides, avantages, Activités Sociales et Culturelles

Aides et avantages de l'entreprise

L'accord Groupe Orange intergénérationnel du 23 décembre 2015 décrit les aides dans les domaines de l'Aide au logement, des transports, de la restauration, des frais de santé et prévoyance pour les jeunes salarié-es. L'entreprise propose également des remises sur les services et matériels Orange, comme pour les autres salarié-es.

Aide au logement

Les alternant-es peuvent bénéficier des aides offertes par *Action Logement* (ex 1% logement). Il s'agit de l'aide à l'entrée dans un logement locatif (Loca-Pass), de l'aide au paiement du loyer (Mobili-Jeunes), de l'aide à la mobilité (Mobili-Pass) et de services d'assistance (CI-Pass assistance).

Orange s'engage en partenariat avec son collecteur ASTRIA, à proposer sur l'ensemble du territoire national des chambres individuelles ou des studios équipés de toutes les commodités.

Ces résidences proposent un hébergement à loyer modéré et intermédiaire avec possibilité d'accès à l'APL (Aide Personnalisée au Logement) et à l'ALS (Aide au Logement Social).

Une rubrique est dédiée sur @noo > Vie pratique > Vie personnelle.

Restauration

Les alternant-es ont accès à l'ensemble des restaurants collectifs et bénéficient des aides de l'entreprise selon les règles

en vigueur. Lorsqu'il n'y a pas de restauration collective, les alternant-es bénéficient de Titres Restaurant, à défaut les frais de restauration font l'objet d'un remboursement par note de frais selon les règles en vigueur dans l'entreprise d'accueil. Lors d'un départ en formation interne et/ou en déplacement sur le temps entreprise, dès lors qu'il n'y a pas de restaurant collectif, les frais engagés font l'objet d'une prise en charge et/ou d'un remboursement selon les règles et plafonds appliqués par l'entreprise d'accueil.

Frais de santé et prévoyance

Les apprenti-es bénéficient des garanties des régimes de prévoyance et de remboursements de frais de santé en vigueur dans l'entreprise d'accueil. A la fin de leur contrat, les alternant-es peuvent bénéficier du maintien des garanties du régime pendant 12 mois au maximum. Au terme de la période de maintien, ils peuvent adhérer au régime de garanties Frais de santé proposé par Humanis Prévoyance et la Mutuelle Générale ou autre organisme.

Transport

Sur présentation de justificatifs, les frais d'abonnement aux transports collectifs (lieu habituel de travail/lieu de résidence de l'étudiant/lieu de l'établissement de formation durant son alternance) sont remboursés à hauteur de 50%. Ils bénéficient des dispositions des Plans de Déplacement Entreprise locaux. Lors d'un départ en formation interne et/ou en déplacement sur le temps entreprise, les frais de transport engagés font l'objet d'une prise en charge et/ou un remboursement selon les règles en vigueur dans l'entreprise d'accueil.

Réductions Orange

Les alternant-es ayant une ancienneté dans le groupe d'au moins 3 mois peuvent bénéficier de 30 % de remise sur les offres Orange. Celles-ci sont accessibles via *mon kiosque* sur intranet et internet : <https://monkiosque.orange.fr>

Les Activités Sociales et Culturelles des CE et du CCUES

Le CE (Comité d'Entreprise ou Comité d'Établissement) défend les intérêts des salarié-es et des alternant-es à travers ses prérogatives économiques (information et consultation sur les projets de l'entreprise).

Mais il a également la responsabilité des Activités Sociales et Culturelles (ASC). Chaque société du groupe possède un CE, qui propose ses propres ASC, et en délègue une partie au Comité Central de l'Unité Economique et Sociale (CCUES).

ATTENTION :

certains CE (SCE, Corse, Contenus) n'ont pas signé d'accord avec le CCUES : les alternant-es rattaché-es à ces CE ne peuvent pas bénéficier des ASC du CCUES.

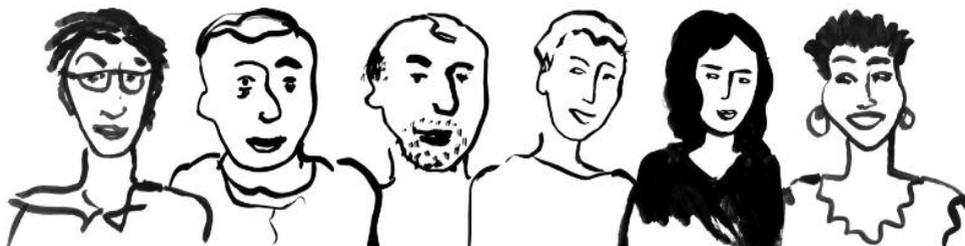
Par exemple : le CE peut proposer des vacances adultes (séjours subventionnés, chèques vacances, remboursement sur facture), une billetterie, un colis de Noël, un spectacle de fin d'année, des chèques cadeau, des abonnements presse, une allocation scolarité, un prêt étude, une aide au Bafa, des loisirs de proximité, des weekend, des soirées, etc.

Le CCUES propose :

- une aide pour la garde des enfants de 0 à 6 ans ;
- des séjours pour les jeunes de 4 à 17 ans ;
- une aide pour les centres de loisirs sans hébergement ;
- des prestations sociales pour les handicapé-es et leurs familles, etc.

Inscription et mise à jour

Chaque alternant-e, selon son affectation, est rattaché-e à un CE. Il/elle en est ouvrant-droit. Le/la conjoint-e (marié-e, pacsé-e, concu-



bin-e, vie maritale) et les enfants sont ayants-droit et peuvent bénéficier également des ASC.

Pour consulter les offres et commander vos prestations, vous devez avoir un compte Guichet Unique à jour. Pour cela, deux étapes : l'inscription et la mise à jour.

Création du compte

L'inscription au CE s'effectue en général automatiquement : les informations permettant de créer un compte Guichet Unique et de déterminer l'éligibilité au statut d'ouvrant-droit sont transmises chaque mois au CCUES, de manière sécurisée, par Orange. Les informations incluent les salarié-es présent-es le mois précédent (les arrivées saisies les 3 derniers jours du mois sont incluses dans le flux du mois suivant).

Le CCUES transmet aux salarié-es les codes d'accès au Guichet Unique sur leur boîte e-mail professionnelle, au plus tard un mois et demi après leur arrivée dans l'entreprise.

Si, passé ce délai, vous n'avez pas reçu ce message, vous pouvez demander directement votre inscription en remplissant un formulaire en ligne :

- sur la page d'identification du Guichet Unique (www.ce-orange.fr), cliquez sur "Retrouver mon Identifiant / Mot de passe" ;
- dans l'encadré "J'ai oublié mon Identifiant et mon Mot de passe", rentrez votre adresse e-mail professionnelle et votre date de naissance.

Vous recevrez ensuite par e-mail vos identifiant et mot de passe Guichet Unique.

Mise à jour du compte

Pour bénéficier des prestations proposées par votre CE et le CCUES, vous devez faire valider votre *Quotient Familial* (QF). Rapprochez-vous de votre CE pour connaître la marche à suivre.

Les informations transmises par Orange concernent uniquement la civilité, le nom, le prénom, la date de naissance, le CE de rattachement et les données permettant de déterminer l'éligibilité au statut d'ouvrant-droit.

Toutes les autres informations de la page "Mon compte" doivent être renseignées par le-la salarié-e lui-même (coordonnées personnelles et professionnelles, informations relatives à la situation familiale et fiscale, ayants-droit et coordonnées bancaires).

Après validation, le QF se matérialise par un nombre de 1 à 14 dans le champ Tranche de QF et la mention *validée* dans le champ *Etat de la situation familiale*. Cette tranche de QF détermine le montant des aides du CE/CCUES.

NOTA :
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%.

La fin de contrat et l'embauche

Si vous continuez à travailler dans la même entité après la fin du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation sans avoir conclu un autre contrat, on considère qu'il s'agit d'un CDI.

Si le groupe Orange France vous recrute en CDI, il n'y a aucune période d'essai (bien lire le contrat de travail avant de signer). L'ancienneté prise en compte dans le calcul de la rémunération doit inclure la durée du contrat d'apprentissage (L6222-16). Attention, la reprise de l'ancienneté dans le nouvel accord Orange est une tromperie. En effet, un-e apprenti-e est toujours positionné dans le groupe d'emploi inférieur au diplôme recherché. A l'embauche, l'ancienneté sera nulle dans le nouveau niveau.

Des objectifs d'égalité de recrutement annoncés, mais difficiles à tenir

Le groupe Orange continue de réaffirmer son engagement en faveur de l'égalité professionnelle. Cependant, ce nouvel accord ne fait plus référence à l'équilibre des genres dans les emplois qui restent encore très masculinisés ou très fémininisés. Le recrutement des alternantes est toujours plus important en CDD qu'en CDI !

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.



Accueil, embauche et reprise d'ancienneté

• Accord Groupe Orange intergénérationnel du 23 décembre 2015

« Afin de donner aux alternants toutes les chances de réussir leur intégration, au même titre que tous les nouveaux salarié-es, les alternants participeront à une journée d'intégration. Le Groupe favorise localement l'organisation de journées découvertes pour permettre aux alternants de mieux comprendre le fonctionnement des autres services en lien avec leur activité.

Les entreprises du groupe s'engage à :

■ « reprendre en ancienneté la durée de tous les contrats antérieurs au sien du Groupe qu'il s'agisse de contrats d'alternance ou de CDD, lorsqu'un contrat à durée indéterminée est conclu immédiatement ou dans les 12 mois qui suivent la fin d'un CDD ou la fin d'un contrat d'alternance. »

■ « tenir compte dans la proposition salariale d'embauche de l'expérience et des compétences acquises à l'issue du contrat d'alternance. La proposition salariale d'embauche d'un-e salarié-e sous convention collective nationale des télécommunications sera ainsi systématiquement supérieure au salaire minima du seuil 1 du groupe d'emploi dans lequel il-elle est embauché-e en CDI ».

CDI et Egalité professionnelle

• Accord Groupe Orange intergénérationnel du 23 décembre 2015

Le Groupe Orange réaffirme l'importance d'atteindre les objectifs fixés dans les accords égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signés au sein du Groupe :

- En Favorisant l'équilibre genré des candidatures pour les stages ou contrats en alternance par des intitulés d'offres dépourvus de stéréotypes de genre,

- En obtenant un taux de féminisation des recrutements supérieur aux taux de féminisation constatés en sortie des principales filières de formations commerciales, technologiques et scientifiques,

- A contribuer à l'objectif d'un taux de féminisation au moins égal à celui constaté dans les effectifs du Groupe, des formations internes pour les métiers prioritaires pourront être proposées aux alternant-e-s formé-es sur d'autres métiers pour accéder aux métiers techniques notamment.

- Le Groupe développera, avec le soutien des acteurs locaux, la création de classes de filles avec pour objectif de créer au moins une classe de filles par territoire. A l'issue du contrat en alternance, s'il est jugé concluant par le-la manager et le-la responsable RH, Orange proposera un recrutement en CDI à l'alternante afin de contribuer à l'objectif d'un taux de féminisation au moins égal à celui constaté dans les effectifs du Groupe.

L'alternant-e syndiqué-e !

Comme pour les CDD et les intérimaires, si on espère être embauché en CDI après le contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, on hésite, et c'est normal, à entrer en opposition avec l'employeur... Avec la force que l'on pourra se permettre et le niveau de discrétion adéquat, il ne faut pas, par contre, se laisser marcher sur les pieds !

Dans de nombreux cas, certains problèmes se résoudront par la discussion avec le maître d'apprentissage ou le tuteur, ou avec l'aide des représentant-es du personnel. Mais dans certains cas de contentieux, il sera prudent de garder le maximum de traces, de preuves : il ne faut pas hésiter à faire, ou faire faire, des courriers, ce qui oblige l'employeur à répondre par écrit. Les recours existent aussi (prud'hommes, inspection du travail) et peuvent être un argument en cas de conflit plus sérieux avec l'employeur.

Les collègues

Selon les relations que l'on a avec ses collègues, on peut tout d'abord commencer par leur exposer le problème et intervenir : à plusieurs salarié-es dans le même statut (apprenti-e ou contrat de professionnalisation) ou par le biais d'un-e salarié-e « stable ».

Il est possible aussi d'en parler dans le cadre de son établissement de formation.

Les représentant-es du personnel et le syndicat

Dans le groupe Orange, il y a aussi des délégué-es du personnel ou du CHSCT qui peuvent poser des questions précises à l'employeur sur les droits et les conditions de travail et de formation des apprenti-es. Le comité d'établissement est aussi



consulté sur les objectifs en matière d'apprentissage et sur les conditions de mise en œuvre des contrats, sur l'affectation des postes, sur l'encadrement et sur le suivi. Vous pouvez interpellier les représentant-es SUD pour que soient précisés ces éléments dans les différentes institutions représentatives du personnel (IRP).

Si les alternant-es ne sont pas décompté-es dans les « seuils sociaux » (calcul des effectifs pour définir les instances de représentation), ils peuvent se syndiquer et participer aux élections professionnelles de l'entreprise, s'ils remplissent les conditions :

- pour être électeur, il faut avoir 16 ans et 3 mois d'ancienneté ;
- pour être éligible, il faut avoir 18 ans et un an d'ancienneté.

Il ne faut donc pas hésiter à voter et parfois à s'engager lors des élections professionnelles.

L'information

A Orange, les organisations syndicales peuvent organiser sur le temps de travail des réunions d'information. La participation à une Heure d'Information Syndicale (HIS) est un droit individuel que chacun-e est libre d'exercer ou non, en participant à la réunion de l'organisation de son choix, comme en décidant d'un mois sur l'autre de participer à l'heure d'information de syndicats différents.

La grève

Le droit de grève est un droit de valeur constitutionnelle. Ainsi, tout-e salarié-e peut faire grève, mais ne peut décider tout-e seul-e de la grève. Les alternant-es sont des salarié-es de l'entreprise et disposent donc de droit de grève comme les autres personnels. La précarité des alternant-es freinera certain-es. En revanche, lorsqu'une personne, même seule dans son entreprise, s'associe à une grève nationale, elle en a parfaitement le droit.

Aucun employeur ne peut empêcher un-e salarié-e de faire grève. Aucun employeur ne peut sanctionner un-e salarié-e pour avoir utilisé le droit de défendre ses intérêts ! Dans les filiales, ce droit est utilisé à tout mo-

ment, sans préalable.

A Orange, ce droit est soumis au dépôt d'un «*préavis de grève*» de 5 jours. Aucune sanction ne peut vous être appliquée pour motif de grève. Une sanction ou un licenciement pour fait de grève seraient automatiquement annulés par les tribunaux !

Le groupe Orange peut retenir sur le salaire de la personne en grève la fraction de salaire correspondant à la durée pendant laquelle un-e salarié-e est en grève. Aucune autre retenue ne peut être appliquée. Vous pouvez faire grève pour des durées différentes, une heure, une demi-journée, une journée ou plus ! Il ne peut pas y avoir de mention sur le bulletin de paie de l'exercice du droit de grève.

Les retenues de salaires :

- 1/160^{ème} du salaire global pour une grève de moins d'une heure ;
- 1/50^{ème} pour une grève entre une heure et la demi-journée ;
- 1/30^{ème} pour une grève d'une journée.

Journée dialogue social

• *Accord Groupe Orange intergénérationnel du 23 décembre 2015*

Les alternant-es seront également invité-es à participer à une ½ journée d'information/formation sur le dialogue social (rôle des différentes instances, des organisations syndicales...) en présence des organisations syndicales représentatives nationalement ou sur le périmètre concerné. Cette information/formation peut se faire à l'occasion de la journée d'intégration.

Pourquoi SUD n'a pas signé l'accord intergénérationnel du 23 décembre 2015

Le contexte et la situation de la négociation

L'insertion des jeunes n'est prévue par le patronat et le gouvernement quasi exclusivement que par l'insertion professionnelle des alternant-es : contrats de professionnalisation, apprenti-es et stagiaires. L'insertion des autres jeunes, diplômé-es ou non, n'est que marginale dans leurs préoccupations.

Le gouvernement Hollande continue de privilégier ce « levier d'emploi » contre le chômage des jeunes mis en place sous Sarkozy-Fillon. Il procure aux entreprises de très gros avantages financiers et fiscaux : exonérations totales des cotisations de sécurité sociale salariales et patronales, crédit d'impôt apprentissage, crédit d'impôt compétitivité emploi sans contre parties... Les entreprises de plus de 250 salarié-es bénéficient d'un bonus de l'Etat si elles embauchent plus de 5% d'alternant-es ou d'un malus à défaut.

Orange, après la crise sociale, a négocié un premier accord insertion des jeunes en 2011. L'objectif de Stéphane Richard était de présenter Orange comme une « entreprise citoyenne » et en « rajeunissement ». Depuis 2009, le nombre d'alternant-

es dans le groupe est en moyenne de 4500 et le nombre de stagiaires de 2500 par an.

Le 23 décembre 2015, la direction a renégocié un nouvel accord qu'elle a rebaptisé "accord intergénération". Pour la première fois, cet accord embrassait un accord tout en un.

Il fallait prendre plusieurs dimensions en compte : seniors et juniors alternant-es... dans la limite imposée de 6 000 embauches en 3 ans pour 18 500 départs annoncés.

Dans le cadre de ces 6 000 recrutements annoncés par Stéphane Richard, seulement 1400 alternant-es et stagiaires seront embauché-es en 3 ans, sur les quelques 6 500 diplômé-es, sur la même période.

Pour Sud, ces 6 000 recrutements restent largement insuffisants au regard de ces nombreux départs et participeront à dégrader les conditions de travail de tou-tes celles qui restent !

L'alternance et l'emploi

La loi prévoit 5 % minimum d'alternant-es. Orange n'est pas allée au-delà de cette obligation. Notre bagarre n'a pas porté sur un nombre supérieur d'alternant-es dans l'entreprise, synonyme de trop de précarité... mais sur les contraintes que nous voulions imposer pour leur recrutement définitif.

Pour la fédération SUD, l'alternance ne doit pas être un volant d'emploi permanent qui, de fait, ré-

duit l'embauche de jeunes. Les alternant-es diplômé-es, soit environ 2150 par an, devraient être embauché-es en priorité et en CDI.

L'«*Accord intergénérationnel*» engage l'entreprise à embaucher 800* alternant-es (*dont 400 THD) en 2016, puis 500 en 2017 et 500 en 2018

Les conditions des alternant-es

L'accord reproduit des dispositions prévues au Code du travail ou dans la convention collective de la branche télécom. Il n'apporte rien de plus. Les seuils salariaux restent ceux combinés de la CCNT et de la loi, avec de faibles avantages à Orange, étendus aux seules filiales dépendant de la CCNT.

Sud revendiquait une prime d'installation de 2000 €, une aide spéciale pour la restauration, une prime tutorale de 500 € pour chaque alternant-e encadré-e, plus d'embauches et de transformation en CDI...

Au final, un accord très limité

Une des rares concession de la direction a été l'augmentation de la prime de tutorat passant de 300€ à 350€.

D'une façon générale, les syndicats n'ont retenu que la partie sénior de l'accord et ont peu fait attention aux modestes revendications de l'insertion des jeunes dans l'entreprise. On constate de vraies difficultés pour les jeunes (temps de transport, difficultés pour le logement, problèmes de répartition temps de vie professionnelle, temps de vie étudiantes et vie privée...)

Pour la fédération Sud, il faut une politique beaucoup plus ambitieuse de recrutement et d'insertion des jeunes à Orange !



Annexe : liste des filiales du groupe Orange où s'applique l'accord intergénérationnel du 23 décembre 2015

Altenor
 Equant France
 FCR (Wallis et Futuna)
 FIME
 Générale de téléphone
 Globecast France
 Globecast Reportages
 Inoven
 Neocles Corporate
 Netia
 Nordnet
 Network Related Services holding
 (NRS)
 OCEAN
 OCS
 OCWs (ex Obiane SA)
 Orange Application for Business
 (OAB)

Orange Caraïbes
 Orange Cloud for Business (OCfB)
 Orange Consulting
 Orange Cyber Défense (ex Atheos)
 Orange Lease
 Orange Marine
 Orange Prestations TV (OPTV)
 Orange Promotion
 Orange SA
 Orange studio
 SIMEC
 SOFRECOM
 Soft At Home
 SPM Telecom (StPierre et Miquelon)
 T elefact
 Viaccess
 wYHA

