



# **LES 12 CLÉS**

**pour  
les apprenti.e.s**



**JEUNESSE**

**OUVRIÈRE**

**CHRÉTIENNE**

# SOMMAIRE

## 1 - LES PAPIERS INDISPENSABLES ..... P. 6 À 10

- Contrat d'apprentissage
- Bulletin de paie

## 2 - LES CONVENTIONS COLLECTIVES ..... P. 11-12

## 3 - LE SALAIRE ..... P. 13

## 4 - ORGANISATION DU TRAVAIL ..... P. 14 À 17

- Temps de travail (avant et après 18 ans)
- Heures supplémentaires
- Travail de nuit

## 5 - LES CONDITIONS DE TRAVAIL ..... P. 18-19

## 6 - LA SANTÉ ..... P. 20 À 24

- Changement de situation
- Mutuelle
- Accident du travail



**7 - LES CONGÉS** ..... P. 25 À 29

- Payés
- Révision
- Exceptionnels
- Non rémunérés

**8 - EMBAUCHE / RUPTURE** ..... P. 30 À 32

- Période d'essai
- Conditions de rupture

**9 - LES DROITS AU CHÔMAGE** ..... P. 33

**10 - IMPÔTS** ..... P. 34

**11 - LES AIDES** ..... P. 35-36

- Allocation familiale
- Allocation logement
- Aide régionale
- Aide aux transports

**12 - FORMATION** ..... P. 37

**À QUI S'ADRESSER ?** ..... P. 38-39

Cet outil  
« **les 12 clés pour  
les apprenti.e.s** »

existe pour permettre aux  
apprenti.e.s en contrat  
d'apprentissage de disposer de  
quelques informations pour  
connaître leurs droits.





Il n'est pas exhaustif,  
mais permet d'avoir des bases  
et de savoir aussi auprès  
de qui se renseigner.

Bonne lecture !



# LES PAPIERS INDISPENSABLES

## TON CONTRAT D'APPRENTISSAGE : (article L 6221 du code du travail - CERFA FA 13)

Contrat d'apprentissage (art. L6221-1 et suivants du code du travail) <span style="float: right;">Cerfa FA13</span>	
<input type="checkbox"/> Contrat <input type="checkbox"/> Avenir	
<input type="checkbox"/> Public <input type="checkbox"/> Privé	
<b>L'EMPLOYEUR</b> <input type="checkbox"/> employeur public <input type="checkbox"/> employeur privé	
Nom et prénom ou dénomination : _____ N°SIRET de l'établissement d'exécution du contrat : _____ Adresse de rattachement d'exécution du contrat : _____ Type d'employeur : <input type="checkbox"/>	
N° Voie : _____ Employeur spécifique : <input type="checkbox"/>	
Domicile : _____ Code postal : _____ Commune : _____ Code activité de l'entreprise (NAF) : _____ Téléphone : _____ Télécopie : _____ Convention collective applicable : _____ Code ICG de la convention : _____ Courriel : _____	
*Pour les employeurs du secteur public, adhésion de l'apprenti au régime spécifique d'assurance chômage : <input type="checkbox"/>	
<b>L'APPRENTI(E)</b>	
Nom et prénom : _____ Date de naissance : _____ Sexe : <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> F	
Adresse : N° Voie : _____ Commune de naissance : _____	
Code postal : _____ Commune : _____ Nationalité : _____ Régime social : <input type="checkbox"/>	
Téléphone : _____ Courriel : _____ Déclare bénéficier de la reconnaissance bénéficiaire handicapé : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	
Représentant légal (seulement si l'apprenti est mineur non émancipé) : _____ Situation avant ce contrat : <input type="checkbox"/>	
Nom et prénom et prénom : _____ Dernière diplôme ou titre obtenu : _____ Dernière classe / année suivie : _____	
Adresse : N° Voie : _____ Diplôme ou titre le plus élevé obtenu : _____	
Code postal : _____ Commune : _____	
Nom et prénom du maître d'apprentissage n°1 : _____ Date de naissance : _____	
Nom et prénom et prénom du maître d'apprentissage n°2 : _____ Date de naissance : _____	
<input type="checkbox"/> L'employeur atteste sur l'honneur que le maître d'apprentissage répond à l'ensemble des critères d'éligibilité à cette fonction	
<b>LE CONTRAT</b>	
Type de contrat ou d'aventure : _____ Type de dérogation : _____ envisager ou une dérogation à destination de la formation	
Numéro du contrat précédent ou du contrat sur lequel porte l'aventure : _____ envisager une entrée en matière ou dans la même entreprise	
Date d'entrée en vigueur : _____ Date de début d'exécution du contrat : _____ Si avancement, date d'effet : _____	
Date de fin du contrat ou de la période d'apprentissage : _____ Durée hebdomadaire du travail : _____ heures _____ minutes	
Travail sur machines dangereuses ou exposition à des risques particuliers : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	
Réévaluation : _____ *Indiquer SMC ou SMC (justifier notamment commenté)	
1 <sup>er</sup> année, du _____ au _____ % de _____ de _____ de _____ 2 <sup>ème</sup> année, du _____ au _____ % de _____ de _____ de _____ 3 <sup>ème</sup> année, du _____ au _____ % de _____ de _____ de _____ 4 <sup>ème</sup> année, du _____ au _____ % de _____ de _____ de _____	
Salaire brut mensuel à l'embauche : _____ € Caisse de retraite complémentaire : _____	
Avantages en nature : Nombre : _____ / jour Logement : _____ / mois Prime de panier : _____ / jour	
<b>LA FORMATION</b>	
Établissement de formation responsable : _____ Diplôme ou titre visé par l'apprenti : _____	
N° (N/A) de l'établissement : _____ Intitulé précis : _____	
Adresse : N° Voie : _____ Code du diplôme : _____	
Complément : _____ Organisation de la formation : _____	
Code postal : _____ Commune : _____ 1 <sup>er</sup> année, de _____ au _____ heures	
Voie de l'établissement de formation (préciser si établissement du directeur) : _____ 2 <sup>ème</sup> année, de _____ au _____ heures	
Inspection pédagogique compétente : _____ Date d'inscription de l'apprenti : _____	
<input type="checkbox"/> L'employeur atteste d'approuver de l'ensemble des pièces justificatives nécessaires à l'enregistrement du contrat	
Fait le _____ Signature de l'employeur _____ Signature de l'apprenti _____ Signature de l'inspecteur pédagogique compétent (seulement si applicable) _____	
<b>CADRE RÉSERVÉ À L'ORGANISME D'ENREGISTREMENT</b>	
Nom de l'organisme : _____ N° SIRET de l'organisme : _____	
N° de gestion interne : _____ Adresse de l'organisme : N° Voie : _____	
Date de réception du dossier complet : _____ Code postal : _____ Commune : _____	
N° d'enregistrement : _____ Date de la décision : _____	
_____ Numéro d'avisement : _____	
*Pour remplir le dossier, reporter vous à la notice FA 13 sur internet ou sur demande de signer sur le portail de l'observatoire de l'apprentissage (www.observatoire-apprentissage.fr)	

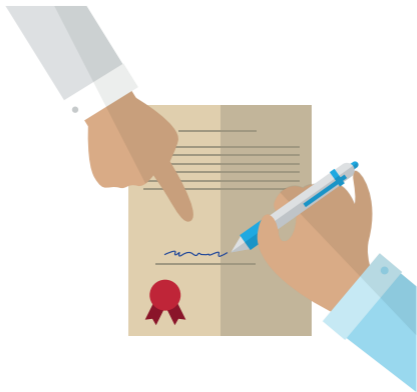
Le contrat d'apprentissage est destiné aux jeunes âgé.e.s de 15 à 25 ans. La nouvelle Loi Travail, mise en application au 1<sup>er</sup> janvier 2017, prévoit, avec l'article 77, d'expérimenter jusqu'au 31.12.2019, dans les régions volontaires, un âge maximal d'entrée en contrat d'apprentissage fixé à 30 ans. Neuf régions se sont portées volontaires : Bretagne / Bourgogne-Franche-Comté / Centre-Val-de-Loire / Grand Est / Hauts-de-France / Ile-de-France / Nouvelle-Aquitaine / Occitanie / Pays-de-la-Loire.

Le contrat d'apprentissage a pour objet de donner à des jeunes travailleur.euse.s une **formation théorique et pratique**, afin d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre reconnu de type CAP, Bac pro, BTS, DUT, licence ... Il existe aussi le contrat d'apprentissage aménagé pour les travailleur.euse.s handicapé.e.s.

Depuis la loi du 5 mars 2014 le contrat peut être conclu en CDD ou CDI (cf. L6222-7), et dure de un an à 3 ans (L6222-7-1). En moyenne, elle est de l'ordre de 20 mois, en général fixé à trois ans. Le contrat est obligatoirement **conclu par écrit** (cf. article L.6222-4 du Code du travail) **et signé** avant de commencer l'activité professionnelle. Les parties prenantes sont le CFA, l'employeur et l'apprenti.e ou pour les mineur.e.s, son/sa représentant.e légal.e (parent, tuteur, etc.).

Le contrat doit comporter un certain nombre de mentions obligatoires : date du début de l'apprentissage, durée du contrat, rémunération, choix du centre de formation, nom du maître d'apprentissage ainsi que son diplôme et son nombre d'années d'expérience. **Tu dois impérativement avoir un exemplaire de ton contrat.**

Ton employeur s'engage, entre autre, à garantir que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques du maître d'apprentissage soient de nature à **permettre une formation satisfaisante** (article L.6223-1 du Code du travail).







L'employeur doit te remettre obligatoirement ton bulletin de salaire à la fin de chaque mois et te payer à échéances fixes. La nature du paiement (chèque, virement) est d'ailleurs précisée sur ton bulletin.

## **IL COMPORTE :**

- 1** Le code APE/NAF (identification du secteur de l'activité principale de l'entreprise) et n° SIRET
- 2** L'intitulé de la convention collective (si elle existe) qui détermine les conditions de travail, d'emploi et les garanties sociales
- 3** La classification (qualification, coefficient) qui doit correspondre au travail effectué
- 4** Le cumul des heures effectuées y compris les heures supplémentaires
- 5** Les dates de congés payés et montant de l'indemnité correspondante quand une période de congés annuels est comprise dans la période de paie considérée
- 6** Les primes
- 7** Les cotisations sociales
- 8** Le salaire net
- 9** La date de paiement et sa nature

## 2 LES CONVENTIONS COLLECTIVES

La convention collective traite :

- Des conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail des salarié.e.s
- Des garanties sociales

**Elle adapte les dispositions du code du travail aux situations particulières du secteur d'activité concerné.**

La convention est obligatoirement mentionnée sur le bulletin de paie et doit être disponible sur le lieu de travail. Elle doit également être consultable pendant le temps de travail.

Les dispositions de la convention collective peuvent être plus favorables pour le/la salarié.e (durée du travail hebdomadaire inférieure à la durée légale de 35 heures, calcul de l'indemnité de licenciement plus favorable que celui de l'indemnité légale, etc).

La convention collective peut contenir des dispositions que le code du travail ne prévoit pas (prime de fin d'année, congés payés supplémentaires en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise, ou autre).

La convention collective et les accords d'entreprise doivent être respectés. Des accords de branche peuvent aussi exister. Quoi qu'il en soit, ce sont les conditions les plus favorables au/à la salarié.e qui s'appliquent.

En cas de **non application des dispositions** de la convention collective, **le/la salarié.e peut saisir le conseil des prud'hommes**. En cas de refus de l'employeur d'appliquer la convention, les syndicats peuvent également saisir, à titre collectif, le tribunal de grande instance compétent.



# 3 SALAIRES

(article L 6222-26 du code du travail)

## RÉMUNÉRATION MENSUELLE MINIMALE DES APPRENTI.E.S AU 01/01/2017

Age	1 <sup>ère</sup> année du contrat		2 <sup>e</sup> année du contrat		3 <sup>e</sup> année du contrat	
	% SMIC	Net en euros	% SMIC	Net en euros	% SMIC	Net en euros
Moins de 18 ans	25%	370,07	37%	547,70	53%	784,54
De 18 à 20 ans	41%	606,91	49%	725,33	65%	962,17
21 ans et plus	53%	784,54	61%	902,96	78%	1 154,61

Les montants des rémunérations sont **majorés à compter du premier jour du mois suivant** le date où l'apprenti.e atteint 18 ans ou 21 ans. La rémunération doit être au moins égale à celle de la dernière année du dernier contrat.

# 4 — ORGANISATION DU TRAVAIL

## TEMPS DE TRAVAIL JUSQU'À 18 ANS

(article L6222-24 du code du travail)

- La durée maximale du travail est de **8 heures par jour et de 35 heures par semaine**
- **Les heures supplémentaires ne sont pas autorisées** (dérogations possibles au-delà de 16 ans, accordées par l'inspecteur du travail pour un maximum de 5 heures par semaine)
- **Le repos quotidien est de 12 heures** ou de 14 heures si le jeune à moins de 16 ans
- Le temps de **pause quotidien** est au minimum de **30 minutes pour 4h30 de travail consécutives**
- **Un repos hebdomadaire de deux jours consécutifs doit être respecté** (des dérogations sont prévues au-delà de 16 ans par un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise, dans ce cas le/la jeune doit bénéficier d'une période de repos minimale de 36 heures consécutives)

## TEMPS DE TRAVAIL À 18 ANS ET PLUS

(article L6222-25 du code du travail)

- La durée de travail journalier est limitée à **10 heures par jour** dans la limite de **35 heures par semaine**. Cela peut cependant dépendre des conventions collectives, qui précisent des dispositions particulières
- L'apprenti.e **peut effectuer des heures supplémentaires** dans la limite de **48 heures sur une semaine** ou 44 heures en moyenne sur 12 semaines
- Le temps de **repos hebdomadaire est au minimum de 24 heures consécutives** auxquelles se rajoute le temps de repos quotidien
- Le temps de **repos quotidien est au minimum de 11 heures consécutives**
- Le temps de **pause quotidien est au minimum de 20 minutes pour 6 heures de travail consécutives**

## LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Pour les apprenti.e.s de plus de 18 ans, l'employeur peut leur demander d'effectuer des heures supplémentaires pour faire

face à un surcroît de travail. Il est impossible de refuser sauf à invoquer un motif valable — *par exemple : cela empêcherait de suivre des cours au CFA*. Les heures supplémentaires effectuées donnent droit aux mêmes contreparties que les autres salariés.

La majoration de salaire au titre des heures supplémentaires est fixée :

- Par voie de convention ou d'accord de branche étendue ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement, à un taux qui ne peut être inférieur à 10 %
- En l'absence d'un tel accord, à un taux de 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires et 50 % au-delà

Attention toutefois, la rémunération des heures supplémentaires peut éventuellement être remplacée par un repos compensateur dit de remplacement.

Pour les apprenti.e.s de moins de 18 ans, l'employeur n'est pas autorisé à réclamer des heures supplémentaires, sauf dérogation accordée par l'inspection du travail (dans la limite de 5h/semaine).



## TRAVAIL DE NUIT

(article 6222-26 du code du travail)

Il est, en principe, **interdit de faire travailler de nuit un.e apprenti.e âgé.e de moins de 18 ans**. Toutefois, **certains secteurs font l'objet de d'exceptions** (boulangerie, pâtisserie...), mais seulement après autorisation de l'inspecteur du travail. D'autre part, aucune dérogation n'est possible pour du travail entre mi-nuit et 4 h du matin.

Il est interdit de faire travailler un.e apprenti.e :

- Entre **22h et 6h** s'il.elle a **entre 16 et 18 ans**
- Entre **20h et 6h** s'il.elle a **moins de 16 ans**

Pour les apprenti.e.s de 18 ans et plus, les mêmes règles que les autres salarié.e.s de l'entreprise s'appliquent.

## 5 LES CONDITIONS DE TRAVAIL

L'employeur prend les mesures nécessaires pour **assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleur.euse.s** (article L.4121-1 du Code du travail).

**Cela implique :**

- Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail
- Des actions d'information et de formation

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Cet article se décline en de nombreuses obligations pour l'employeur en matière de conditions et de santé au travail.

Tu dois bénéficier des **mêmes équipements de travail ou de protection** que les autres salarié.e.s de l'entreprise (chaussures de sécurité, casques, gants, vêtements spécifiques...) effectuant des tâches similaires aux tiennes. L'employeur a pour responsabilité de te les fournir.

**L'employeur n'a pas le droit d'exposer l'apprenti.e à des travaux dangereux** qui peuvent porter atteinte à sa santé ou à sa sécurité (art. L.6222-30 du Code du travail). Si l'apprenti.e a moins de 18 ans, certaines tâches sont interdites (*par exemple : procéder à des vérifications sur des machines en marche*) sauf sous certaines conditions, c'est à dire si ces tâches sont nécessaires à la formation du jeune. D'autre part l'employeur doit avoir obtenu l'autorisation de l'inspecteur du travail (articles D.4153-41 et suivants du Code du travail).

Certains travaux demeurent, cependant, formellement interdits aux mineur.e.s ou aux moins de 16 ans : conduite de tondeuse, utilisation d'un marteau-piqueur, exposition à des produits chimiques, etc. (articles R.4153-15 et suivants du Code du travail).

En dehors de ces cas précis, si dans le cadre de son activité professionnelle, l'apprenti.e est exposé.e à un **danger particulièrement grave** (conduite de machines dangereuses, violation de la durée du travail...) ou à des **violences** (brutalité physique, insultes, humiliations) il doit absolument en parler au/à la délégué.e du personnel au CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) quand il existe, et s'il n'y en a pas dans l'entreprise, il peut se tourner directement vers l'inspecteur du travail.

## 6 — LA SANTÉ



**L'accès à la santé est un droit fondamental** dans notre société au même titre que le droit à l'éducation, au logement, à la culture... Aussi, tu dois pouvoir bénéficier d'un bon environnement de travail et d'un suivi médical efficace, dès ton embauche et tout au long de ta vie professionnelle.

Les services de santé au travail et la médecine du travail jouent un rôle primordial pour préserver ta santé.

Ils agissent dans une dynamique de prévention des risques liés aux mauvaises conditions de travail.

Comme tout.e salarié.e :

- Tu bénéficies d'une **visite d'information et de prévention**, pratiquée par un membre de l'équipe pluridisciplinaire en santé au travail. Celle-ci remplace la visite médicale d'embauche. Elle doit être organisée dans les 3 mois qui suivent ta prise de poste, sauf tu as déjà bénéficié.e d'une telle visite dans les 5 précédentes années.
- Tu peux demander à rencontrer le médecin du travail dès que tu en ressens le besoin (R4624-10).

- Tu as droit à une **visite d'information et de prévention renouvelée au moins tous les cinq ans**, hors professions spécifiques.

Des dispositifs supplémentaires s'appliquent pour les mineurs, en cas de dérogation sur le temps de travail ou l'utilisation de machines dangereuses.

## CHANGEMENT DE STATUT

Lors de l'entrée en apprentissage, **il faut signaler son changement de statut à la CPAM de ton lieu de résidence.**

Tu deviens un.e assuré.e social.e et bénéficie de la même protection sociale qu'un.e salarié.e :

- Prise en charge des frais médicaux, selon les tarifs en vigueur
- Versement éventuel d'indemnités journalières (sous certaines conditions, en cas d'arrêt de travail pour maladie, maternité et paternité)
- Prise en charge éventuelle d'un accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle dès le premier jour de l'apprentissage sous réserve que l'accident du travail survienne dans l'entreprise, au CFA, ou à l'occasion des trajets entre le domicile et les différents lieux de l'apprentissage (sauf régime particulier)

## DOCUMENTS À FOURNIR LORS DU CHANGEMENT DE STATUT :

### Si tu n'as jamais travaillé avant ton apprentissage :

- Une copie du contrat d'apprentissage
- Une copie du bulletin de salaire
- Un relevé d'identité bancaire, ou postal
- Une pièce d'identité (carte d'identité, passeport, extrait d'acte de naissance, permis de conduire)
- Le formulaire n° S1104a (disponible auprès de la caisse d'assurance maladie ou sur [ameli.fr](http://ameli.fr))

### Si tu as déjà travaillé avant ton apprentissage :

- Une copie du contrat d'apprentissage
- Ton 1<sup>er</sup> bulletin de salaire

## MUTUELLES

La complémentaire santé d'entreprise est un engagement qui touche tou.te.s les salarié.e.s des entreprises, quelle que soit la nature de leurs contrats de travail : CDI, CDD, saisonnier ou apprentissage. Elle est **obligatoire pour tou.te.s les salarié.e.s depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016**. Pour bénéficier de cette couverture, l'assuré.e doit avoir un mois civil entier d'ancienneté.

Les salarié.e.s en temps partiel ou les apprenti.e.s qui ont une cotisation égale ou supérieure à 10 % de leur rémunération brute peuvent être dispensé.e.s d'adhésion.

Si tu as moins de 25 ans, une dispense est aussi possible si tu possèdes déjà une complémentaire santé, sauf si la convention collective impose la mutuelle d'entreprise.

## L'ACCIDENT DU TRAVAIL ET L'ACCIDENT DE TRAJET

**L'accident du travail est celui qui survient du fait ou à l'occasion du travail ou de la formation** (article L.6222-32 du Code du travail).

**L'accident de trajet survient au cours du parcours normal aller-retour entre ton lieu de travail** (entreprise ou CFA) **et ton domicile**. Il est en partie assimilé à un accident du travail.

Est donc reconnu comme accident de trajet, celui qui survient durant le trajet aller-retour :

- Entre le lieu de travail et le lieu de résidence principale
- Entre le lieu de travail et le restaurant, la cantine ou tout autre lieu où tu prends habituellement tes repas

Pour être considéré comme un accident de trajet, le trajet ne doit pas non plus avoir été interrompu ou détourné pour un motif d'ordre personnel non lié aux nécessités essentielles de la vie courante, ou n'ayant aucun rapport avec ton travail.

En cas d'accident du travail, tu dois **avertir ton employeur immédiatement et au plus tard dans les 24 heures**. Celui-ci doit alors faire une déclaration, sous 48 heures, à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) et te délivrer une feuille d'accident qui te permettra d'être dispensé.e de l'avance des frais médicaux. S'il ne le fait pas, tu peux faire une déclaration spontanée.

Tu pourras toucher des **indemnités journalières de la Sécurité Sociale en remplacement de ton salaire**. Ces indemnités sont plus avantageuses en cas d'accident du travail qu'en cas de maladie d'origine non professionnelle.

Suite à un arrêt de travail d'au moins 30 jours pour maladie ou systématiquement après un congé maternité, tu dois passer une **visite médicale de reprise**. Cette visite est organisée par ton employeur et doit se tenir dans les 8 jours qui suivent ton retour dans l'entreprise. Lors de cette visite, le médecin du travail délivre son avis sur ton **aptitude à reprendre ton poste**.



# 7 - CONGÉS

## LES CONGÉS PAYÉS

Les apprenti.e.s sont soumis.e.s aux mêmes règles que celles s'appliquant à l'ensemble des salarié.e.s pour leurs droits aux congés. Ainsi, **tu dois pouvoir profiter des congés payés**, en cumulant au minimum 2,5 jours ouvrables de congés par mois de travail. Les jours ouvrables<sup>(1)</sup> sont tous les jours de la semaine, y compris le samedi, mais n'incluent pas le dimanche et jours fériés. Les apprenti.e.s âgé.e.s de moins de 21 ans ont droit à 30 jours de congés payés ouvrables (soit 5 semaines) cumulés sur un an (article L.3164-9 du Code du travail). **L'employeur est tenu de t'accorder des congés et si à la fin du contrat d'apprentissage il en restent qui n'ont pas été pris, l'employeur devra te les payer.**

*À SAVOIR : La convention collective, éventuellement applicable dans l'entreprise, peut ouvrir des droits supplémentaires.*

---

<sup>(1)</sup> Jours ouvrables : du lundi au samedi

Jours ouvrés : du lundi au vendredi

**L'employeur a le droit de décider de la période à laquelle tu prendras tes congés payés.** Tu ne peux pas lui imposer de dates mais simplement lui soumettre. Il peut tout à fait refuser une demande de congé à condition que ce ne soit pas abusif. Un refus peut être justifié, par exemple, par la nécessaire continuité du service, une forte activité ou encore des circonstances exceptionnelles. La répartition des congés doit cependant respecter les règles suivantes (art. L.3141-17 à L.3141-20 du Code du travail) :

- **Un maximum de 24 jours ouvrables d'affilé** peut être pris (la 5<sup>e</sup> semaine doit être prise à part sauf lorsque les salariés justifient de contraintes géographiques particulières).
- **Un congé payé ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu.**
- **Un congé de plus de 12 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du/de la salarié.e**, ou des délégué.e.s du personnel s'il s'agit d'une fermeture de l'entreprise. Dans ce cas, 12 jours de congés doivent être pris en continu, entre deux repos hebdomadaires, entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre, sauf accord collectif permettant la prise de tout ou partie de ces 12 jours en dehors de cette période.
- L'employeur peut imposer le fractionnement de la 5<sup>e</sup> semaine, pour permettre une fermeture de l'entreprise.

## LES CONGÉS RÉVISION/EXAMEN

**L'employeur doit te laisser le temps nécessaire pour participer aux épreuves d'examen et pour les préparer** (congé supplémentaire de cinq jours ouvrables au cours du mois qui précède les épreuves).

Ceci doit te permettre de suivre les cours de formation organisés spécialement dans les CFA, ou de te préparer seul.e (article L.6222-35 du Code du travail).

**Pendant ces jours de congés, l'employeur doit maintenir ton salaire.**

## LES CONGÉS EXCEPTIONNELS

**L'employeur ne peut pas refuser la demande du/de la salarié.e** si cel.le.ui-ci s'absente dans le cadre d'un congé pour événement familial (mariage, naissance, ...).

**Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, le/la salarié.e a droit, sans condition d'ancienneté, à un congé de :**

- 4 jours pour son mariage ou PACS
- 1 jour pour le mariage d'un enfant

**Le/la salarié.e a droit, sans condition d'ancienneté à un congé de 2 jours pour :**

- Le décès de son/sa conjoint.e ou de la personne liée par un Pacs
- Le décès d'un.e enfant

**Il a également droit à un congé d'un jour pour :**

- Le décès du père ou de la mère
- Le décès du père ou de la mère du conjoint.e
- Le décès d'un frère ou d'une sœur

Un congé de 3 jours est ouvert pour chaque naissance ou adoption survenue au sein du foyer.

Le/la salarié.e peut bénéficier d'un jour de congé dans le cadre de la journée de défense et citoyenneté.

La convention collective peut prévoir des congés pour d'autres événements, non prévus par la loi (congé pour un déménagement, par exemple).



Le/la salarié.e doit prendre son congé dans la période où l'événement se produit, mais pas nécessairement le jour même. Il doit remettre un justificatif à son employeur (selon les cas : acte de naissance de l'enfant, acte de mariage, acte de décès, etc.). Ces jours de congés sont assimilés à des jours de travail effectif pour le calcul du congé annuel.

## LES CONGÉS NON RÉMUNÉRÉS

**S'il/elle a plus de 20 ans, l'apprenti.e peut demander des congés supplémentaires sans solde**, dans la limite de 30 jours ouvrables par an. La condition d'âge s'apprécie au 30 avril de l'année précédant la demande.

Si le/la salarié.e peut demander à son employeur de bénéficier d'un congé sans solde pour convenance personnelle, cependant **l'employeur n'a pas l'obligation légale de le lui accorder**. La convention collective applicable ou un accord collectif peut prévoir les conditions permettant de bénéficier de congés sans solde.

Six jours de congés dans l'année sont possibles aussi pour raison d'engagement.

# 8

## EMBAUCHE / RUPTURE

### LA PÉRIODE D'ESSAI

Elle correspond aux 45 premiers jours de formation pratique en entreprise. **Il peut y avoir rupture sans délai et sans motivation pendant la période d'essai.** Si un arrêt de travail intervient, la période d'essai est prolongée, et donc la fin décalée.

#### Ne sont pas prises en compte :

- Les périodes passées au centre de formation
- Les journées où aucune formation pratique n'est effectuée (vacance, arrêts de travail, journée d'appel à la défense, fermeture exceptionnelle de l'entreprise, etc)

#### Seules sont retenues :

- Les journées de formation pratique en entreprise

### RÉSILIATION DANS LES DEUX PREMIERS MOIS

Durant les deux premiers mois d'apprentissage, il peut être mis fin au contrat par l'apprenti.e ou l'employeur, par un écrit envoyé

à la direction du CFA ainsi qu'à la chambre consulaire, qui l'enverra à la DIRECCTE (inspection du travail - cf : articles L.6222-18, R.6222-21 Code du travail).

## RÉSILIATION APRÈS LES DEUX PREMIERS MOIS

**Après les deux premiers mois, la rupture du contrat d'apprentissage ne peut intervenir que dans certains cas** prévus par le Code du travail (articles L.6222-18 et R.6222-36 et suivants du Code du travail) :

- **En cas d'accord entre l'apprenti.e et l'employeur** : Cette rupture d'un commun accord doit être constatée par écrit et signée par l'employeur et l'apprenti.e ainsi que par ses représentants légaux si l'apprenti.e est mineur.e. Elle doit être envoyée à la direction du CFA et à la Chambre des métiers qui la transmettra à la DIRECCTE (inspection du travail).
  - **Par une résiliation judiciaire** : La rupture du contrat d'apprentissage peut être demandée aux juges du conseil des Prud'hommes en cas de :
- // Faute grave ou manquements répétés de l'apprenti.e ou de l'employeur à ses obligations.** Si l'employeur dénonce des manquements graves et répétés de l'apprenti.e, il ne peut de lui-même rompre le contrat d'apprentissage. Il doit nécessairement en faire la demande à un juge. L'apprenti.e ne doit pas

démissionner, s'il/elle veut partir parce qu'il/elle reproche certains faits à son employeur (salaire non versé, tâches confiées qui le/la mettent en danger...), il/elle doit lui aussi faire appel à la justice.

**// Inaptitude de l'apprenti.e à exercer son métier.** L'employeur ne peut pas constater de lui-même l'inaptitude de l'apprenti.e. Seuls des organismes habilités le peuvent (centre d'information et d'orientation public, centre de la Chambre de métiers, médecin du travail, médecin scolaire, etc) en prenant l'avis de la direction du CFA. En cas d'inaptitude reconnue, l'employeur doit ensuite demander la résiliation judiciaire du contrat d'apprentissage au conseil des Prud'hommes. (R.6222-36 et suivants du Code du travail).

- **En cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé :** Si l'apprenti.e obtient son diplôme ou le titre qu'il/elle prépare en cours d'apprentissage, il/elle peut rompre son contrat. Il/elle doit cependant en informer son employeur par écrit, au moins deux mois avant la fin du contrat (articles L.6222-19, R.6222-22 et -23 du Code du travail).

Dans tous les cas, l'employeur doit délivrer un certificat de travail, le solde de tout compte et l'attestation ASSEDIC.



## 9 — DROITS AU CHÔMAGE

**En cas de rupture ou de fin de contrat, tu peux solliciter une allocation chômage après une période de 122 jours de cotisation auprès de Pôle emploi.**

Sauf en cas de démission, à la fin de ton contrat, tu bénéficies de l'allocation chômage durant ta période de recherche d'emploi. Des conditions sont à respecter comme pour tout salarié.e (avoir travaillé au minimum quatre mois au cours des 28 derniers mois, être physiquement apte à l'exercice d'un emploi, être à la recherche effective et permanente d'un emploi).

Pour calculer les allocations, Pôle Emploi prend en compte tes salaires perçus.

Lorsqu'une entreprise connaît des difficultés économiques, l'employeur peut, dans certains cas, diminuer le temps de travail, voire suspendre l'activité. Les salarié.e.s, apprenti.e.s inclus, peuvent alors percevoir des allocations de chômage partiel, qui compensent la perte de revenu.

Les heures de cours ne sont, en revanche, pas indemnisées au titre du chômage partiel. Mais elles sont assimilées à du travail effectif. N'oublie pas de demander l'attestation Pôle Emploi auprès de ton employeur.

# 10 — IMPÔTS

Les salaires versés aux apprenti.e.s sont **exonérés d'impôt sur le revenu dans une limite égale au montant annuel du SMIC.**

En 2015, les salaires sont exonérés en dessous de 17490€ net imposables/an. Si le salaire annuel cumulé est plus élevé, tu n'as besoin de déclarer seulement ce qui est au-dessus de ce montant.

Par ailleurs, les apprenti.e.s peuvent être rattaché.e.s au foyer fiscal de leurs parents jusqu'à 25 ans. En revanche ces derniers n'auront plus droit à la réduction d'impôt pour enfant scolarisé.

## PRIME D'ACTIVITÉ

**Tou.te.s les apprenti.e.s ne sont pas éligibles à cette prime.** En effet, il faut gagner plus de 893,25€ net par mois en 2015 (c'est-à-dire 78% du smic net) pour en bénéficier. Si l'on se base sur le salaire minimum légal, seuls quelques un.e.s peuvent y prétendre :

- Les apprenti.e.s âgé.e.s de 18 à 20 ans s'ils/elles sont dans leur 3<sup>ème</sup> année d'apprentissage.
- Les apprenti.e.s âgé.e.s de 21 ans ou plus s'ils/elles sont dans leur 2<sup>ème</sup> année ou 3<sup>ème</sup> année d'apprentissage.



## AIDES : TRANSPORT, LOGEMENT, ÉQUIPEMENT

### ALLOCATIONS FAMILIALES

Tes parents les perçoivent jusqu'à tes 20 ans et à condition que ton salaire soit inférieur à 55 % du SMIC.

### ALLOCATION LOGEMENT

Tu peux la percevoir si tu payes un loyer et sous conditions de ressources et de logement. Si tu bénéficies de l'APL (Aide Personnalisée au Logement), tu es forcément hors du foyer fiscal de tes parents. Il convient donc de comparer les deux situations. N'hésite pas à t'adresser à ta CAF.

### AIDES DES CONSEILS RÉGIONAUX

**Les conseils régionaux peuvent verser des aides au transport, à l'hébergement et à la restauration des apprenti.e.s.**

Ces subventions sont, soit reversées à l'apprenti.e, soit déduites des frais facturés par le CFA. **Il ne faut donc pas hésiter à te renseigner** auprès de ton conseil régional pour connaître les modalités d'aides éventuelles !

Pour certaines aides, les temps de formation peuvent être pris en compte.

## SE DÉPLACER

**Tu as le droit à la prise en charge par ton employeur de tes frais de transport domicile / travail** dans les mêmes conditions que les autres salarié.e.s, **soit 50 % du prix du titre d'abonnement** des transports en commun et sur présentation du justificatif (articles L. 3261-1 à L. 3261-4 du code du travail). Cette prise en charge ne concerne toutefois que le coût du transport entre le domicile et l'entreprise. Tu peux aussi bénéficier d'une prise en charge forfaitaire pour tes déplacements de ton domicile à ton centre de formation. En règle générale, ces dernières sont accordées aux apprenti.e.s qui résident à plus de 5 km de leur lieu de formation. Les barèmes sont déterminés et réactualisés régulièrement par le conseil régional.

# 12 CÔTÉ FORMATION

## ENSEIGNEMENT

Avec l'article 72 de la nouvelle Loi Travail, les enseignements peuvent être dispensés en tout ou partie à distance.

## REDOUBLEMENT

En cas de redoublement, ta rémunération est identique à celle de l'année précédente.

## DROITS ÉTUDIANTS

Certain.e.s apprenti.e.s peuvent bénéficier de droits ouverts aux étudiant.e.s. Cela concerne ceux/celles qui sont inscrit.e.s dans des formations d'enseignement supérieur (Niveau III à Niveau I). Il y a notamment, la carte d'étudiant des métiers. Si tu ne l'as pas reçue, tu peux la demander auprès de ton CFA (cf. L6222-36-1)

N'hésite pas à te renseigner auprès du CFA. La carte d'étudiant des métiers peut t'ouvrir certains droits, mais il te faut la demander. Pour le logement, tu peux bénéficier du dispositif CILGERE.

# À QUI S'ADRESSER

---

## POUR TROUVER UN EMPLOYEUR

Plusieurs acteurs peuvent t'aider dans ta recherche :

- Les Centres d'Information et d'Orientation (CIO)
- Les Missions Locales
- Les Chambres de Commerce et d'Industrie (CCI)
- Les Chambres des Métiers et de l'Artisanat (CMA)
- Le SARIL, bourse d'apprentissage et moteur de recherche en ligne
- Ton CFA
- Les forums de recrutement ou les salons professionnels

## POUR CONNAÎTRE TES DROITS

Tu peux trouver le code du travail sur internet à l'adresse suivante : <https://www.legifrance.gouv.fr/>

En cas de problème, de démarche à faire, n'hésite pas à t'adresser à ton centre de formation, à un professeur, à ton maître d'apprentissage ou encore à ton tuteur.



Pour un arrangement amiable ou avant d'entamer une procédure administrative, il faut d'abord en parler avec le maître d'apprentissage ou le responsable du centre de formation des apprentis.e.s.

Si les problèmes ne peuvent se résoudre ainsi, adresse-toi :

- À l'inspection du travail pour toute difficulté relative au droit du travail (salaire, congés, horaires de travail...),
- Au service académique de l'inspection de l'apprentissage (SAIA) pour tout ce qui concerne la formation et la préparation du diplôme. Il y en a un dans chaque rectorat.

Si tes soucis sont trop complexes et conflictuels, les syndicats et les délégué.e.s du personnel sont aussi là pour t'aider en cas de problème.

Les prud'hommes sont également compétents pour régler un litige entre apprenti.e et employeur.



 [joc2france](https://www.facebook.com/joc2france)  [@joc2France](https://twitter.com/joc2France)  
[www.joc.asso.fr](http://www.joc.asso.fr)  
[contact@joc.asso.fr](mailto:contact@joc.asso.fr)

246 boulevard Saint Denis - BP 36 -  
92403 Courbevoie CEDEX  
01 49 97 00 00