

Quelle ancienneté si je suis embauché-e ?

En cas d'embauche à la fin de l'apprentissage, l'ancienneté du contrat doit être établie depuis le début de la période d'apprentissage.

Et si je ne le suis pas ?

Il faut s'inscrire au chômage et les droits sont ouverts dès lors qu'il y a eu 6 mois de travail. D'autres dispositifs peuvent exister (garantie jeune par exemple).

En cas de problème ?

En cas de difficulté sur ce point comme sur d'autres, il faut prendre contact avec les représentant-es du personnel s'ils-elles existent dans l'entreprise et avec le syndicat. L'Union syndicale Solidaires est disponible dans ses secteurs professionnels comme dans ses unions locales pour soutenir et organiser s'ils-elles le souhaitent, tous-tes les salarié-es.

Les droits des apprenti-e-s ont été rognés ces dernières années, sous la pression des syndicats patronaux, notamment par le remplacement de la dérogation de l'inspection du travail sur les travaux dangereux ou interdits par une simple déclaration et alors que les exonérations de cotisations sociales atteignent des niveaux record. Ils et elles servent aussi de main d'œuvre bon marché, alors qu'ils et elles devraient être considéré-es comme des salarié-es en formation, bénéficiant de conditions de travail favorables, de salaires augmentés et d'une formation de qualité.

Cédant à la pression des organisations patronales, l'apprentissage est encouragé depuis de nombreuses années par les dispositifs gouvernementaux d'exonérations fiscales et d'incitations financières. Il crée un effet d'aubaine pour les grandes comme pour les petites entreprises et forme des travailleurs-euses dociles et corvéables à merci. Il s'est montré, en outre, particulièrement inefficace pour remplir son objectif affiché : lutter contre le chômage des jeunes.

Mais qu'en est-il des droits pour les apprenti-es ? Ils et elles sont considéré-es comme des salarié-es comme les autres, mais parfois un peu moins que les autres. Voici en quelques réponses aux questions que vous vous posez sans doute.

L'ensemble des fiches « Connaitre ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse :
<http://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaitre-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié-es ... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salariés et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-es, chômeur-euses, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

L'apprentissage en 11 questions

Fiche 36 novembre 2016



Connaître ses droits pour les faire appliquer

Quel droit applicable aux apprenti-es ?

Les apprenti-es relèvent du Code du travail, de la convention collective et des accords qui s'appliquent à l'entreprise dans laquelle ils et elles travaillent. Néanmoins, sur la rémunération comme sur le temps de travail il y a des spécificités.

Les apprenti-es doivent avoir entre 16 et 25 ans au début de l'apprentissage.

L'employeur doit tenir à leur disposition, comme pour les autres salarié-e-s, les textes d'accords et la convention collectives applicables à l'entreprise.

Les apprenti-es bénéficient de la complémentaire santé. Ils et elles peuvent y renoncer s'ils sont affilié-es, y compris en tant qu'ayant droit, à une mutuelle par ailleurs, si la durée du contrat est inférieure à 1 an ou si la cotisation correspond à 10% du salaire perçu.

Les apprenti-es sont électeur-trices et éligibles lors des élections professionnelles dans l'entreprise ou pour les élections des représentants des Très petites entreprises ou Très petites associations.

Quel contrat ?

L'embauche se fait avec un contrat écrit entre l'apprenti-e et l'employeur avec les mentions suivantes :

- L'identité et l'adresse de l'apprenti-e, si besoin de son représentant légal ;
- Le diplôme préparé ;
- L'établissement dans lequel la formation est organisée ;
- La date de début du contrat et sa durée éventuellement indéterminée (dans ce cas, l'apprentissage constitue une pré-embauche). Elle est égale à la durée de la formation et varie selon celle-ci de 1 à 3 ans sauf dérogation ;
- Le salaire pour chaque année d'apprentissage ;
- Le nom du maître d'apprentissage avec les diplômes et expériences professionnelles de celui-ci.

Le contrat doit être signé par le centre d'apprentissage et être enregistré.

Quelle organisation du travail et de la formation ?

L'apprentissage est une période de formation en alternance. L'apprenti-e doit avoir un ou une référent-e disponible dans l'entreprise, un « maître d'apprentissage » qui le/la suit dans sa formation.

Ses tâches dans l'entreprise doivent être liées à la formation préparée. Et il-elle doit pouvoir suivre ses périodes de formation en centre de formation, école...

Quelle rémunération ?

Les règles dépendent de l'âge, de l'année d'étude et de la qualification de l'emploi occupé.

Elles sont résumées dans le tableau joint.

Année du contrat	salaire mini en % du SMIC	en % du SMIC ou du salaire conv.
	-18 ans	+18 ans
1	25	41
2	37	49
3	53	65
		+21 ans

Pour les apprenti-es de 21 ans et plus, si le salaire conventionnel est plus favorable que le SMIC, c'est lui qui s'applique.

Quel temps de travail ?

Les apprenti-es sont soumis-es à des règles spécifiques. S'ils-elles ont moins de 18 ans :

- La limite de durée de travail est de 8 heures par jour et 35 heures par semaine (un dépassement de 5 heures par semaine peut exister s'il est autorisé par l'inspection du travail et avec l'avis du médecin du travail).
- La durée de repos entre deux journées de travail est au minimum de 12 heures.
- Une pause de 30 minutes doit être accordée dès qu'une vacation dure plus de 4 heures 30.
- Le repos hebdomadaire doit être de 2 jours consécutifs.
- Le principe général est l'interdiction du travail de nuit sauf exceptions (spectacle, commerce où l'autorisation de l'inspection du travail est requise, boulangerie..)

Le travail du dimanche peut être réalisé mais les deux jours de repos consécutifs doivent être respectés en tenant compte des semaines de formation.

Les apprenti-e-s ont aussi droit aux congés payés, au minimum les 5 semaines prévues par le code du travail.

Ils-elles ont aussi droit à un congé spécifique de 5 jours dans le mois qui précède les examens, pour les préparer.

Quelle protection de la sécurité et des conditions de travail de l'apprenti ?

L'employeur d'un-e apprenti-e doit respecter, comme pour tous les salarié-es de l'entreprise, ses obligations pour protéger sa santé et sa sécurité au travail.

L'apprenti-e bénéficie de protections spécifiques aux accidents du travail et aux maladies professionnelles.

L'employeur doit les déclarer dans les mêmes conditions que les autres salarié-s- et l'apprenti-e bénéficie de la couverture spécifique de la sécurité sociale (indemnités journalière, prise en charge intégrale des soins.).

Pour les apprenti-e-s mineures, comme pour tous les salarié-es mineur-es, l'employeur doit déclarer, avant affectation au poste et après avis du médecin du travail, les travaux dangereux ou les machines dangereuses que l'apprenti-e est susceptible d'effectuer.

Il devra aussi le-la former de manière spécifique aux risques de ces travaux ou aux risques liés à l'utilisation de ces machines.

Il existe aussi deux procédures spécifiques de retrait en urgence des apprentis mineurs mis en œuvre par l'inspection du travail : la suspension ou la résiliation du contrat en cas de risque sérieux d'atteinte à la santé, à la sécurité ou à l'intégrité physique ou morale, et la procédure de retrait temporaire de travaux en cas de danger jusqu'à ce que la situation cesse.

Et en cas de conflit avec l'employeur ou de rupture du contrat ?

Le contrat peut être rompu par l'apprenti-e ou l'employeur dans les 45 premiers jours de séjour dans l'entreprise. Cette rupture doit être signifiée par écrit (recommandé avec avis de réception ou signature contre décharge).

Sinon, le contrat ne peut être rompu que d'un commun accord ou prononcé par le tribunal des Prud'hommes : inaptitude, faute grave...

Si le diplôme est obtenu avant la fin du contrat, l'apprenti-e peut rompre celui-ci.

Et en cas de problème avec l'école ou le centre d'apprentissage ?

L'apprenti-e doit effectuer ses périodes de formation, le contrat peut être rompu s'il ne le fait pas. Il est de la responsabilité de l'employeur de vérifier que l'apprenti-e suit ses cours. En cas de difficulté, il peut y avoir un redoublement et une prorogation du contrat au-delà de la date prévue initialement.

L'apprentissage est un dispositif qui prépare à un diplôme, certains employeurs peuvent proposer une embauche en suggérant que l'obtention du diplôme n'est pas nécessaire. Il faut savoir que le fait d'avoir ou non le diplôme peut avoir des conséquences plus tard sur la reconnaissance de la qualification, la rémunération, le fait de pouvoir changer d'employeur.