

- la procédure de retrait temporaire de travaux en cas de danger jusqu'à ce que la situation cesse.

En cas de conflit avec l'employeur ou de rupture du contrat, que se passe-t-il ?

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

Passé ce délai, le contrat ne peut être rompu que d'un commun accord ou par le conseil des prud'hommes saisi à l'initiative de l'employeur ou de l'apprenti-e : inaptitude, faute grave... En cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail, l'employeur n'est pas tenu à une obligation de reclassement. Avant de saisir le juge prud'homal, l'apprenti-e doit préalablement solliciter le médiateur consulaire.

Si le diplôme est obtenu avant la fin du contrat, l'apprenti-e peut rompre celui-ci. Au-delà de la période prévue, la rupture du contrat peut intervenir à l'initiative de l'apprenti-e après respect d'un préavis.

Et en cas de problème avec le centre de formation ?

L'apprenti-e doit effectuer ses périodes de formation, le contrat peut être rompu s'il ne le fait pas. Si le centre d'apprentissage prononce son exclusion définitive, l'employeur peut engager à son encontre une procédure de licenciement pour cause réelle et sérieuse.

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.

Quelle ancienneté si l'apprenti-e est 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. Si la relation de travail ne se poursuit pas, l'employeur doit remettre à l'apprenti-e les documents de fin de contrat (certificat de travail, attestation Pôle emploi, solde de tout compte).

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 entreprises grandes ou petites et forme des travailleuse-s bon marché, dociles et corvéables à merci, alors qu'ils et elles devraient au contraire bénéficier de conditions de travail favorables, de salaires augmentés et d'une formation de qualité. Il s'est montré, en outre, particulièrement inefficace pour remplir son objectif affiché : lutter contre le chômage des jeunes.

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

Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... 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 salarié-e-s 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-e-s, chômeur-euse-s, 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 !

Contactez Solidaires :

Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>
 Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branche>

Cefi Solidaires

N° 36
Nov. 2020

L'apprentissage en 9 questions

Comment ça vous ne voulez pas « apprendre » à emmener mes costumes au pressing ?



Union syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

Conformément la loi du 5 septembre 2018, une grande partie des présentes dispositions ne sont pas applicables aux contrats d'apprentissage conclus avant le 1^{er} janvier 2019.

Quel droit est applicable aux apprenti-e-s ?

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un-e apprenti-e ou son/sa représentant-e légal-e et un employeur. L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti-e une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprenti-e-s ou section d'apprentissage. L'apprenti-e s'oblige en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat et à suivre cette formation.

Les apprenti-e-s doivent avoir **entre 16 et 29 ans** au début de l'apprentissage.

Ils et elles relèvent du code du travail, ainsi que de la convention collective et des accords applicables à l'entreprise, qui doivent être tenus à leur disposition par l'employeur. Néanmoins, sur leur rémunération comme sur leur temps de travail, il y a des spécificités.

Ils et elles bénéficient de la complémentaire santé, mais peuvent y renoncer en cas d'affiliation y compris en tant qu'ayant droit, à une mutuelle par ailleurs, et si la durée du contrat est inférieure à 1 an ou si la cotisation correspond à 10 % du salaire perçu.

Ils et elles sont électeur-trice-s et éligibles lors des élections professionnelles dans l'entreprise ou pour les élections des représentant-e-s des très petites entreprises (TPE) et très petites associations (TPA).

Quel doit être leur 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/sa représentant-e légal-e ;
- le diplôme préparé ;
- l'établissement dans lequel la formation est organisée ;
- la date de début du contrat et sa durée, qui peut être 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 6 mois à 3 ans sauf dérogation ;
- le salaire pour chaque année d'apprentissage ;

- les nom, prénom et date de naissance du maître d'apprentissage ;
- attestation de l'employeur précisant que le/la maître d'apprentissage remplit les conditions de compétence professionnelle.

Le contrat doit être signé par le centre d'apprentissage et enregistré. Aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti-e à l'occasion de la conclusion, l'enregistrement ou rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion de l'enregistrement du contrat.

Quelle organisation du travail et de la formation ?

L'apprentissage est une période de formation en alternance. L'apprenti-e doit avoir un-e référent-e dans l'entreprise, un-e « maître d'apprentissage », qui le/la suit dans sa formation. L'apprenti-e, dont les tâches dans l'entreprise doivent être liées à la formation préparée, doit pouvoir suivre ses périodes de formation en centre de formation.

Quelle rémunération ?

Les règles dépendent de l'âge de l'apprenti-e et évoluent chaque année avec l'ancienneté de son contrat et de son cycle de formation.

Il existe pour chaque tranche d'âge un salaire minimum légal correspondant à un pourcentage du SMIC en vigueur au 1^{er} janvier. Dans certaines branches, en application de la convention collective dont dépend l'entreprise, la rémunération peut être supérieure au minimum légal.

| Rémunération brute mensuelle minimale selon l'âge et le cycle de formation | | | |
|--|--|--|--|
| | 1 ^{ère} année | 2 ^e année | 3 ^w année |
| 16-17 ans | 27 % Smic | 39 % Smic | 55 % Smic |
| 18-20 ans | 43 % Smic | 51 % Smic | 67 % Smic |
| 21-25 ans | 53 % Smic ou du salaire conventionnel si supérieur | 61 % Smic ou du salaire conventionnel si supérieur | 78 % Smic ou du salaire conventionnel si supérieur |
| 26 ans et + | 100 % Smic ou du salaire conventionnel si supérieur | | |

Quel est leur temps de travail ?

Les apprenti-e-s sont soumis-e-s à des règles spécifiques :

- le temps consacré à la formation dispensée dans les centres d'apprentissage ou écoles est compris dans l'horaire de travail ;
- ils et elles ont droit aux congés payés, au minimum les 5 semaines prévues par le code du travail ;
- ils/elles ont droit à un congé spécifique de 5 jours dans le mois précédant les examens, pour les préparer.

S'ils ou elles sont mineur-e-s :

- durée de travail de 8 heures par jour et 35 heures par semaine (un dépassement de 2 heures par jour dans la limite de 5 heures par semaine peut exister après accord de l'inspection du travail et avis du médecin du travail) ;
- temps de pause quotidien de 30 mn minimum dès 4 heures 30 de travail consécutives ;
- repos quotidien de 12 heures minimum ;
- le travail du dimanche peut être réalisé dans certains secteurs mais le repos hebdomadaire de deux jours consécutifs doit être respecté en tenant compte des semaines de formation ;
- 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...).

Quelles conditions de travail et protection de leur sécurité ?

L'employeur d'un-e apprenti-e doit respecter ses obligations pour protéger sa santé et sa sécurité au travail. L'apprenti-e bénéficie des protections spécifiques aux accidents du travail et maladies professionnelles. L'employeur doit les déclarer dans les mêmes conditions que les autres salarié-e-s et l'apprenti-e bénéficie de la couverture spécifique de la sécurité sociale (indemnités journalières, prise en charge intégrale des soins).

Pour les apprenti-e-s mineur-e-s, l'employeur doit déclarer, avant affectation au poste et après avis du médecin du travail, les machines ou travaux dangereux que l'apprenti-e est susceptible d'utiliser ou d'effectuer. Il devra aussi le/la former de manière spécifique à ces risques.

L'inspection du travail peut mettre en œuvre deux procédures spécifiques de retrait en urgence des apprenti-e-s mineur-e-s :

- 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 ;