

Précis des droits et devoirs de l'apprenti

1- Le contrat et le statut

Le contrat :

Le contrat d'apprentissage se présente sous la forme d'un contrat à durée déterminée (CDD), articulant une alternance entre une expérience professionnelle au sein d'une entreprise et une formation théorique dispensée dans un établissement d'enseignement. Ce contrat est destiné aux jeunes âgés de 16 à 30 ans ayant achevé leur premier cycle d'enseignement secondaire (collège).

L'apprenti a la possibilité de se préparer à divers diplômes, parmi lesquels :

- Un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire (CAP, BAC PRO, BREVET PRO, MC)
- Un diplôme de l'enseignement supérieur (BTS, DUT, LICENCE PRO, diplôme d'ingénieur ou d'une grande école de commerce)
- Un titre à finalité professionnelle

Ce contrat doit être dûment signé par l'apprenti (ou par ses parents, si celui-ci est mineur), ainsi que par l'employeur et l'organisme de formation. En tant qu'apprenti, vous acquérez le statut de salarié, jouissant des mêmes droits et obligations que vos collègues.

Plusieurs mentions doivent obligatoirement figurer dans le contrat :

- La date de début
- La durée du contrat
- Le diplôme préparé
- La rémunération
- Les horaires de travail
- L'adresse de l'établissement de formation

2- La rémunération

Âge de l'apprenti	1ère année du contrat	2ème année du contrat	3ème année du contrat
Moins de 18 ans	27% du SMIC* soit 486,49€	39% du SMIC* soit 702,70€	55% du SMIC* soit 990,99€
De 18 à 20 ans	43% du SMIC* soit 774,77€	51% du SMIC* soit 918,92€	67% du SMIC* soit 1207,21€
De 21 à 25 ans	53% du SMIC* soit 954,95€	61% du SMIC* soit 1099,10€	78% du SMIC* soit 1405,40€
26 ans et plus	100% du SMIC* soit 1801,80€	100% du SMIC* soit 1801,80€	100% du SMIC* soit 1801,80€

À quelle date se manifeste l'augmentation annuelle des salaires ?

Le contrat :

Le contrat d'apprentissage se présente sous la forme d'un contrat à durée déterminée (CDD), articulant une alternance entre une expérience professionnelle au sein d'une entreprise et une formation théorique dispensée dans un établissement d'enseignement. Ce contrat est destiné aux jeunes âgés de 16 à 30 ans ayant achevé leur premier cycle d'enseignement secondaire (collège).

- La revalorisation de la rémunération d'un apprenti se produit à la date anniversaire de son contrat, soit à l'anniversaire de son engagement.
- Pour les apprentis âgés de plus de 21 ans, il est possible que leur salaire dépasse le SMIC, si l'entreprise se conforme à des accords issus de conventions collectives ou de branches professionnelles.
- Dans certains secteurs, tel que le Bâtiment, une rémunération équivalente à 40 % du SMIC est appliquée la première année pour les apprentis de moins de 18 ans.

3- Le temps de travail et les congés

De manière générale :

- Le temps de travail d'un apprenti est réparti entre l'établissement de formation (CFA, université, grande école) et l'entreprise.
- La durée quotidienne de travail ne peut excéder 10 heures, avec une limite de 35 heures par semaine.
- Le temps passé en formation au sein des centres de formation d'apprentis est inclus dans l'horaire de travail, sauf dans certains cas particuliers (modules complémentaires). (Article L6222-24 D)
- Les activités exercées par l'apprenti doivent être en rapport direct avec la formation prévue dans le contrat. (Article L6222-24 D)
- Durant leur immersion en milieu professionnel, les apprentis conservent leur statut scolaire. (D. 331-4)
- La formation de l'apprenti doit comporter un minimum de 400 heures par an. Pour obtenir un brevet de technicien supérieur (BTS), la durée de formation doit s'élever à au moins 1 350 heures sur deux ans.

Temps de travail pour les apprentis de moins de 18 ans :

Les apprentis âgés de moins de 18 ans bénéficient de protections spécifiques :

- Ils ont droit à deux jours de repos consécutifs chaque semaine.
- Le travail de nuit est prohibé (entre 22h et 6h pour les 16-18 ans, et entre 20h et 6h pour les moins de 16 ans).
- La durée de travail ne peut dépasser 8 heures par jour, sauf dérogation pouvant aller jusqu'à 5 heures supplémentaires par semaine, accordée par l'inspecteur du travail après consultation du médecin du travail.
- Ils ne peuvent travailler plus de 4 heures 30 consécutives sans une pause de 30 minutes.
- Le travail les jours fériés est interdit.

Nota :

La durée de travail des apprentis de moins de 18 ans peut être augmentée dans certains secteurs, leur permettant ainsi de travailler jusqu'à 40 heures par semaine et 10 heures par jour, sous certaines conditions de compensation. Cette disposition concerne les contrats conclus depuis le 1er janvier 2019 dans les secteurs suivants :

- Travaux de bâtiment
- Travaux publics
- Activités liées à l'aménagement et à l'entretien des espaces paysagers

Une dérogation aux deux jours de repos consécutifs par semaine est applicable dans certaines disciplines pour les jeunes de plus de 16 ans, qui doivent néanmoins bénéficier d'au moins 36 heures de repos consécutives. Les situations permettant de déroger à cette règle incluent :

- Activités saisonnières
- Industries manipulant des matières périssables
- Industries nécessitant une réponse à un surcroît de travail exceptionnel
- Établissements fonctionnant en continu
- Travaux dans les ports et stations
- Activités relevant de la défense nationale

Références : textes disponibles sur service-public.fr

Temps de travail pour les apprentis de plus de 18 ans :

Dans les entreprises bénéficiant d'une dérogation pour le travail dominical, les apprentis peuvent travailler ce jour-là, à condition de suivre le rythme de l'entreprise. Cela n'affecte cependant pas l'obligation d'accorder deux jours de repos consécutifs aux apprentis de moins de 18 ans. Ces jours de repos peuvent être attribués en semaine, mais il est impératif de veiller à ce que les week-ends entourant les périodes d'apprentissage au CFA soient libres pour respecter cette obligation.

Majoration des heures supplémentaires :

Les apprentis réalisant des heures supplémentaires sont rémunérés conformément aux dispositions légales applicables dans leur entreprise. Les heures supplémentaires peuvent être effectuées sans autorisation dans la limite de 220 heures par an. Comme pour tout autre contrat, les heures supplémentaires doivent être majorées :

- 25 % pour les huit premières heures supplémentaires,
- 50 % pour celles qui suivent.

4- La sécurité sociale

En tant qu'apprenti, vous êtes couvert par le régime général de la Sécurité sociale, bénéficiant ainsi des mêmes droits à la protection sociale que tout salarié. Cela inclut le remboursement des frais médicaux en cas de maladie ou de maternité, ainsi que, sous réserve de remplir les conditions requises (nombre d'heures travaillées, montant des cotisations, etc.), le versement d'indemnités journalières en cas d'arrêt de travail, de congé maternité, paternité ou d'adoption, ainsi que des prestations en cas d'invalidité ou de décès.

Vous êtes également protégé en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle dès le premier jour de votre apprentissage, que l'incident survienne dans l'entreprise, au CFA, ou lors des trajets entre votre domicile et les lieux d'apprentissage.

Les démarches :

Si vous n'avez jamais travaillé :

- Si vous étiez affilié à un assuré social (comme l'un de vos parents), vous devez transmettre à votre caisse d'assurance maladie les documents suivants : le formulaire S1110 pour la prise en charge des frais de santé en cas de maladie ou de maternité, ainsi qu'un relevé d'identité bancaire personnel (RIB).
- Si vous n'êtes pas encore enregistré auprès de l'Assurance Maladie, il vous faudra remplir le formulaire S1106 pour l'ouverture des droits à l'assurance maladie, accompagné des pièces justificatives mentionnées sur le formulaire, notamment une pièce d'identité, un justificatif d'activité et un RIB.
- Si vous avez déjà travaillé : Vous n'avez aucune formalité particulière à accomplir auprès de votre caisse d'assurance maladie.

À l'issue du contrat d'apprentissage :

Votre protection sociale (remboursement des soins, versement d'indemnités journalières, etc.) est maintenue pendant une année à compter de la date de fin de votre contrat d'apprentissage.

5- La fin de contrat

À son échéance :

Le contrat d'apprentissage est établi pour une durée déterminée et prend fin automatiquement à la date prévue dans le document. L'employeur doit alors remettre à l'apprenti tous les documents administratifs relatifs à cette cessation (solde de tout compte, attestation Pôle emploi et certificat de travail). À la fin de son contrat ou en cas de rupture, l'apprenti doit se rapprocher de Pôle emploi.

Résiliation pendant la période d'essai :

Le contrat peut être résilié :

- Unilatéralement par l'employeur ou l'apprenti jusqu'à la fin des 45 premiers jours de l'apprentissage pratique en entreprise.
- D'un commun accord entre les deux parties.
- À l'initiative de l'apprenti, qui doit saisir le médiateur et informer son employeur dans un délai minimum de 5 jours calendaires. La rupture doit se faire au moins 7 jours calendaires après cette notification.
- Pour des motifs de faute grave, manquement répété aux obligations ou inaptitude (y compris exclusion définitive du CFA), selon les procédures de licenciement pour motif personnel.

- Si l'apprenti obtient son diplôme avant la date initialement convenue, à condition d'en avertir l'employeur par écrit 2 mois à l'avance. La durée du contrat peut être réduite d'un an si l'apprenti, engagé pour un bac professionnel, choisit de ne passer qu'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP). En cas de rupture du contrat, l'apprenti qui poursuit sa formation théorique en CFA pendant 6 mois peut bénéficier du statut de stagiaire de la formation professionnelle, conservant ainsi ses droits sociaux et étant rémunéré par la région ou l'État.

En cas de liquidation judiciaire d'une entreprise sans poursuite d'activité, le contrat d'apprentissage peut être rompu par le liquidateur, et l'apprenti a droit à une indemnisation au moins équivalente aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'à la fin de son contrat.

Résiliation après la période d'essai :

À l'initiative de l'apprenti :

Pour exercer son droit à la démission, l'apprenti doit saisir le médiateur de l'apprentissage désigné par les chambres consulaires dont il dépend, et informer son employeur dans un délai de 5 jours par lettre recommandée avec accusé de réception ou tout autre moyen permettant de prouver la date.

À l'initiative de l'employeur :

La rupture du contrat peut se faire d'un commun accord, cet accord devant être constaté par écrit et notifié au directeur du CFA et à l'Opérateur de Compétences (OPCO).

À l'initiative de l'administration :

L'administration peut décider de suspendre ou de rompre le contrat d'apprentissage en cas de mise en danger de l'apprenti, de non-conformité des installations ou de harcèlement.

Prolongation :

Avec l'accord de l'apprenti, de l'employeur et du CFA, le contrat peut être prolongé d'un an maximum en cas d'échec aux examens, de réorientation ou de spécialisation complémentaire.

Fiche 7 : Les obligations de l'apprenti

L'apprenti a également des responsabilités à respecter :

- Il doit faire preuve d'assiduité et de ponctualité tant dans l'entreprise qu'au CFA.
- Une intégration réussie dans l'entreprise est essentielle.
- Il est tenu de respecter l'organisation de l'entreprise ainsi que celle de l'établissement de formation.
- L'apprenti doit être présent dans l'entreprise et occuper un poste de travail.
- Le respect des consignes données par le chef d'entreprise et le Maître d'Apprentissage est primordial.
- L'apprenti doit se conformer aux règlements internes de l'entreprise ainsi qu'à ceux du CFA.
- Il est impératif qu'il effectue le travail qui lui est confié par son employeur ou son formateur.
- Enfin, il doit se présenter aux examens conformément aux exigences de sa formation.

6- Les obligations de l'employeur

L'employeur a plusieurs responsabilités envers l'apprenti :

- Il doit procéder à l'évaluation des risques professionnels et tenir à disposition le document unique pour l'apprenti.
- Il est essentiel de favoriser l'intégration professionnelle de l'alternant au sein de l'entreprise.
- L'employeur doit fournir les moyens nécessaires pour garantir la réussite à l'examen, ce qui inclut :
 - Des activités et une organisation du travail conformes aux exigences du diplôme.
 - Un équipement adapté, ainsi que des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité adéquates pour une formation de qualité.
 - Un Maître d'Apprentissage disposant du temps requis pour transmettre ses compétences.
- Il doit également permettre au tuteur ou au Maître d'Apprentissage d'accompagner l'alternant tout en poursuivant ses propres missions professionnelles, par exemple en prévoyant une décharge horaire. La présence d'un alternant dans l'entreprise nécessite la désignation d'un tuteur, et l'employeur doit attester dans le contrat d'apprentissage que le formateur répond aux critères requis pour exercer cette fonction, en fournissant les justificatifs d'expérience et de diplômes nécessaires.
- Chaque Maître d'Apprentissage peut encadrer jusqu'à deux apprentis, en plus d'un apprenti redoublant.
- L'entreprise doit s'engager de manière durable, assurant un travail constant à son apprenti durant toute la durée du contrat.
- Elle doit veiller à la régularité de l'assiduité de l'apprenti aux cours au CFA, ainsi qu'à son inscription et sa participation aux examens.
- L'employeur est tenu de verser un salaire conforme à la réglementation du travail.
- Il doit également participer aux activités organisées pour coordonner la formation entre le CFA et l'entreprise.
- La vérification, la signature et l'utilisation du carnet de liaison, qui établit le lien entre le CFA, l'entreprise et l'apprenti, incombent à l'employeur.
- En cas de maladie ou d'absence d'un apprenti mineur, l'employeur doit prévenir les représentants l'égaux.
- L'apprenti doit avoir la possibilité d'obtenir un diplôme ou une qualification dans divers métiers, être formé pratiquement par un Maître d'Apprentissage et bénéficier de la gratuité des frais de formation.
- Il est également essentiel de mettre en pratique les enseignements théoriques reçus.
- L'apprenti doit être rémunéré en tant que salarié pendant sa formation et bénéficier d'une expérience professionnelle facilitant son accès à l'emploi.

Avantages supplémentaires :

- L'aide au permis de conduire : un forfait de 500 € cumulable avec d'autres aides, géré par le CFA pour instruire les demandes.
- La carte Jeun'Est : offrant des réductions et des accès spéciaux à des événements organisés par la région.
- La carte d'étudiant des métiers : reconnue nationalement, elle donne aux alternants le statut d'étudiant et permet d'accéder à des réductions sur divers services, notamment dans les restaurants universitaires, les hébergements, et pour des activités de loisirs.
- Une subvention peut couvrir une partie du loyer, variant entre 10 € et 100 € maximum chaque mois pendant un an, destinée aux jeunes de moins de 30 ans en formation en alternance.
- La prime d'activité : un complément pour les apprentis dont le salaire est faible, accessible aux personnes âgées de 18 ans et plus, et résidant en France. Cette prime est valable après trois mois d'activité.
- Le financement des frais annexes :
 - Frais d'hébergement par nuitée (maximum de 6 €).
 - Frais de restauration par repas (maximum de 3 €).
 - Frais pour le premier équipement, dans la limite de 500 € (par exemple, pour un ordinateur).

7- Obligations de l'employeur et de l'apprenti en matière de santé et sécurité au travail

L'employeur :

Il doit prendre les mesures nécessaires pour garantir la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Cela inclut des actions de prévention des risques et de la pénibilité, ainsi que des mesures d'information et de formation. L'employeur doit adapter ces mesures en fonction de l'évolution des circonstances et viser à améliorer les conditions existantes. Il doit mettre en oeuvre des mesures de sécurité basées sur les principes généraux de prévention stipulés par le Code du travail.

Le salarié :

Chaque travailleur a la responsabilité de veiller à sa santé et à celle des autres en suivant les instructions de l'employeur. Ces instructions doivent spécifier les conditions d'utilisation des équipements de travail et des moyens de protection, en tenant compte des tâches à accomplir.

Droit de retrait du salarié :

Tout travailleur confronté à un danger grave et imminent pour sa santé ou sa vie a le droit de quitter son poste. Il doit immédiatement alerter l'employeur de toute situation présentant un tel danger et peut se retirer sans créer une nouvelle situation de danger pour autrui.

8- Les accidents du travail et de trajet

Définition de l'accident du travail :

Conformément à l'article L.411-1 du Code de la Sécurité sociale, un accident du travail est défini comme tout incident survenant, peu importe sa cause, dans le cadre ou à l'occasion d'une activité professionnelle. Pour qu'un événement soit qualifié d'accident du travail, deux conditions essentielles doivent être réunies :

1. Il doit se produire un fait entraînant une lésion, qu'elle soit immédiate ou différée.
2. Cet accident doit survenir à l'occasion ou en raison de l'activité professionnelle. Tout incident survenant pendant le temps et sur le lieu de travail est présumé être un accident du travail.

Spécificité de l'accident de trajet :

Selon l'article L. 411-2 du Code de la Sécurité sociale, un accident de trajet est également considéré comme un accident du travail, à condition que la victime ou ses ayants droit prouvent que plusieurs critères sont respectés. Ces critères comprennent notamment les trajets entre :

- La résidence principale ou un autre lieu de séjour stable et le lieu de travail, même si le parcours n'est pas le plus direct, à condition que le détour soit justifié par un covoiturage régulier.
- Le lieu de travail et un espace de restauration, comme une cantine, tant que le trajet n'est pas interrompu pour des raisons personnelles.

Déclaration d'un accident de travail :

En cas d'accident survenant sur le lieu et pendant le temps de travail, le salarié doit informer son employeur dans les 24 heures. Cette notification doit inclure le lieu, les circonstances de l'accident et l'identité des témoins. Si la déclaration ne peut être faite sur le lieu de l'accident, elle doit être envoyée par lettre recommandée.

Suite à cette déclaration, l'employeur remet au travailleur une feuille d'accident du travail, qu'il est essentiel de conserver et de présenter aux professionnels de santé. Ce document permet de bénéficier du tiers payant et de la gratuité des soins, pendant toute la durée des traitements, dans la limite des tarifs conventionnels.

Indemnisation des accidents du travail :

En cas d'accident du travail, tous les soins médicaux, chirurgicaux et de réhabilitation liés à cet incident sont entièrement remboursés par la CPAM. Une fois le caractère professionnel de l'accident reconnu, le travailleur peut recevoir des indemnités journalières durant son arrêt de travail, calculées en pourcentage de son salaire journalier de base.

9- Les maladies professionnelles

Définition de la maladie professionnelle :

Une maladie est qualifiée de « professionnelle » si elle découle directement d'une exposition régulière à un risque, qu'il soit physique, chimique ou biologique, ou encore des conditions de travail dans lesquelles le salarié exerce son activité. Une maladie professionnelle résulte généralement d'une exposition prolongée à un risque existant dans l'exercice normal de la profession, comme l'inhalation quotidienne de poussières ou d'agents toxiques. Il est souvent difficile de déterminer précisément le début de la maladie, car certaines peuvent se manifester des années après le début de l'exposition.

Déclaration d'une maladie professionnelle :

La responsabilité de la déclaration d'une maladie professionnelle incombe au travailleur ou à ses ayants droit, qui doivent effectuer cette démarche auprès de la CPAM dans un délai de 15 jours suivant la cessation du travail ou la constatation de la maladie. Le formulaire de déclaration doit être accompagné d'un certificat médical initial établi par le médecin choisi par la victime, ainsi que d'une attestation de salaire fournie par l'employeur. Le certificat doit, si possible, inclure des termes correspondant au tableau des maladies professionnelles suspectées. Un délai de prescription de 2 ans est applicable, débutant à partir du moment où la victime prend connaissance du lien potentiel entre la maladie et son activité professionnelle.

Indemnisation des maladies professionnelles :

Les soins médicaux, chirurgicaux et de réhabilitation liés à une maladie professionnelle sont intégralement remboursés par la CPAM. Après reconnaissance de la maladie en tant que professionnelle, le travailleur peut recevoir des indemnités journalières pendant son arrêt, calculées en pourcentage de son salaire journalier de base.

10- Les acteurs mobilisables

Comité Social et Économique (CSE) :

Les questions relatives à la santé et à la sécurité au travail, auparavant gérées par les CHSCT, sont désormais intégrées dans les missions du CSE, qui peut inclure une Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). Cette dernière est mise en place dans les entreprises de plus de 300 salariés, ou dans certaines entreprises à risque, par accord d'entreprise ou avec le CSE en l'absence de délégués syndicaux. Elle peut, par délégation du CSE, traiter des questions relatives à la santé et à la sécurité au travail.

Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) :

Depuis le 1er janvier 2020, les CHSCT ont été supprimés, mais leurs fonctions sont maintenues par le CSE et la CSSCT, si celle-ci existe. Cette commission est responsable de l'analyse des risques professionnels et de la proposition d'actions de prévention.

Service de santé au travail :

Les services de santé au travail ont pour mission d'éviter toute dégradation de la santé des travailleurs liée à leur activité professionnelle. Ils conduisent des actions préventives pour préserver la santé physique et mentale, conseillent les employeurs et les travailleurs sur les mesures nécessaires pour réduire les risques, surveillent l'état de santé des salariés en fonction des risques, et participent à la traçabilité des expositions professionnelles.

Médiateur de l'apprentissage :

Le médiateur de l'apprentissage facilite la résolution des conflits entre un employeur et un apprenti, en apportant un tiers neutre pour rétablir le dialogue sans imposer de solutions.

