



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction régionale et interdépartementale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités



APPRENTISSAGE ET DROIT DU TRAVAIL

Les règles applicables et les interlocuteurs

LES RÈGLES



1. La Durée du travail

Elle fixée à 35 heures par semaine. Le temps de formation en CFA est du temps de travail.

Après 6 heures de travail : pause de 20 mn consécutives.

- **Les règles spécifiques pour les mineurs :**
 - 2 jours de repos consécutifs par semaine
 - Pas de travail le dimanche

- Travail de nuit interdit entre 22h et 6h pour un jeune de 16 à 18 ans et entre 20h et 6h pour un jeune de moins de 16 ans
- 8 heures de travail par jour
- Pas plus de 4 heures 30 consécutives, qui doivent être suivies d'une pause de 30 minutes consécutives
- Interdiction de travailler un jour de fête légale (sauf exception)

2. Heures supplémentaires

Conditions : Etre majeur ou sur dérogation de l'inspecteur du travail pour les mineurs. Les heures supplémentaires sont payées ou

récupérées sous forme de repos. Elles sont majorées : 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires et 50% au-delà.

3. Repos journalier et hebdomadaire

• Le repos journalier

Majeurs : Au moins 11 heures consécutives entre 2 journées de travail

Mineurs : Au moins 12 heures de 16 à 18 ans et 14h pour les mineurs de moins de 16 ans

• Le repos hebdomadaire

Pour les majeurs : 35 heures consécutives. Pour les mineurs, le repos hebdomadaire doit être de 2 jours consécutifs, sauf dérogation particulière.

4. Les congés

• Les congés payés

5 semaines de congés payés par an soit 2,5 jours par mois.

S'il a moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, l'apprenti peut demander des congés supplémentaires sans solde, dans la limite de 30 jours ouvrables.

Les congés payés doivent être pris en dehors des jours de cours au CFA.

• Les congés pour préparer l'examen

Les apprentis ont droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables, rémunéré, à prendre dans le mois qui précède les épreuves de l'examen en cours de préparation.



5. La rémunération

La rémunération de l'apprenti est calculée sur un pourcentage du SMIC selon l'année d'exécution du contrat et selon la tranche d'âge avec possibilité de majoration par convention ou décision de l'employeur.

Selon le principe d'égalité de traitement, l'apprenti a droit :

- aux primes et indemnités (primes de transport, de vacances, 13e mois) accordées à l'ensemble du personnel
- aux dispositions d'un accord d'intéressement applicables à l'ensemble des salariés
- à la prise en charge par l'employeur du transport domicile-travail

L'apprenti peut avoir précédemment validé des compétences de la certification qu'il prépare. Son cycle de formation peut alors être réduit pour tenir compte des compétences déjà acquises. Sa rémunération est celle qu'il serait en droit d'obtenir si son contrat n'avait pas été réduit.

Exemple : un apprenti a un niveau de compétences et de formation suffisants pour que son employeur et le CFA estiment

qu'il lui faut 1 an au lieu de 2 pour obtenir son diplôme. Son apprentissage sera de 1 an et sa rémunération celle d'une 2^e année d'apprentissage.

La rémunération de l'apprenti peut changer s'il a obtenu le diplôme ou le titre qu'il a préparé précédemment et qu'il signe un nouveau contrat.

Avec le même employeur :

Si l'apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage, sa rémunération est au minimum celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du précédent contrat. Les pourcentages de rémunérations en fonction de l'âge restent applicables s'ils sont plus favorables.

Avec un employeur différent :

Si l'apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage, sa rémunération est au minimum celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du précédent contrat. Les pourcentages de rémunérations en fonction de l'âge restent applicables s'ils sont plus favorables.



6. Santé au travail

L'employeur a l'obligation de protéger la santé et la sécurité des salariés. Il doit réduire voire supprimer les risques par la mise à disposition d'équipement de protection.

Les visites médicales :

- Visite d'information et de prévention ou d'un examen médical d'embauche
- Visites de pré reprise et de reprise du travail
- Visites effectuées à la demande de

l'employeur, du travailleur ou du médecin du travail

- Visite de vérification de l'aptitude au poste à la demande de l'apprenti, de l'employeur ou du directeur du CFA.

Un jeune de moins de 18 ans ne peut pas effectuer de travaux comportant des risques pour sa santé ou sa sécurité. Certains travaux sont réglementés, d'autres interdits.



7. La rupture du contrat

- **La résiliation dans les 45 premiers jours de formation :**

On ne compte pas le temps passé en CFA. Elle est notifiée par écrit au directeur du CFA et à l'organisme qui a enregistré le contrat. L'employeur ne verse pas d'indemnité à l'apprenti.

- **La résiliation après les 45 premiers jours de formation :**

Par accord écrit des parties quel que soit le motif.

A l'initiative de l'employeur : la force majeure, la faute grave, inaptitude, le décès d'un employeur maître d'apprentissage.

A l'initiative de l'apprenti qui doit solliciter au préalable le médiateur consulaire.

L'employeur peut licencier l'apprenti en cas d'exclusion définitive de celui-ci du CFA.

A l'issue du contrat, l'apprenti reçoit un certificat de travail, une attestation Pôle emploi, un solde de tout compte

LES INTERLOCUTEURS



Le médiateur de l'apprentissage

Interlocuteur en cas de litige sur les conditions d'exécution du contrat de travail, il accompagne les parties à trouver à l'amiable une solution à leur problème. Il peut être saisi par l'employeur et l'apprenti s'il est majeur ou son responsable légal s'il est mineur. Le médiateur peut également être saisi par le CFA.



Le médecin du travail

Le médecin du travail surveille l'état de santé des travailleurs en fonction de leur âge, des risques concernant leur sécurité, leur santé et la pénibilité au travail. Cette surveillance s'exerce au travers des visites médicales. Ses coordonnées doivent être affichées dans l'entreprise.



L'inspecteur du travail

L'inspecteur du travail a pour mission de contrôler l'application du droit du travail dans l'entreprise. Il peut être saisi notamment en cas de danger grave. Ses coordonnées doivent être affichées dans l'entreprise.

Pour plus d'informations sur vos droits, vous pouvez contacter les services de renseignements en droit du travail de l'inspection du travail au : 08 06 000 126
Ou consulter le site internet : code.travail.gouv.fr

**CODE
DU TRAVAIL
NUMÉRIQUE**