

Les apprentis : des droits à part entière !

L'apprentissage est un contrat de travail particulier, mais un contrat de travail avant tout. En le signant, le jeune s'engage non seulement à fournir une activité au profit de l'employeur, mais également à suivre la formation objet du contrat. Mais dans l'entreprise, il doit bénéficier des mêmes droits que les autres salariés, tant qu'ils n'entrent pas en contradiction avec les dispositions spécifiques à l'apprentissage.

Quel est le statut d'un apprenti ?

C'est un salarié à part entière. Il bénéficie en plus d'une « carte d'étudiant des métiers » lui permettant d'accéder à certaines réductions propres aux étudiants.

L'apprenti bénéficie-t-il de tous les avantages existant dans l'entreprise ?

Les conventions collectives de branche, les accords d'entreprise, les usages et les engagements unilatéraux de l'employeur s'appliquent aux apprentis dans les mêmes conditions que pour les autres salariés, à quelques aménagements près (art. L.6222 23 CT). Par exemple, il doit bénéficier d'une prime de vacances ou d'une prime de 13ème mois attribuée à tous les salariés. Il peut également bénéficier de l'intéressement si l'accord concerne tous les salariés, ou de la prise en charge par l'employeur du transport domicile travail. Ce n'est que dans le cas où l'avantage ne bénéficie qu'à une catégorie particulière de salariés, dont l'apprenti ne remplit pas toutes les conditions objectives, qu'il peut être exclu de son bénéfice.

L'apprenti peut-il voter dans l'entreprise ?

Oui, s'il remplit les conditions d'âge et d'ancienneté, il est à la fois électeur et éligible. En revanche, les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul des seuils d'effectifs pour déterminer les institutions représentatives à mettre en place ou le nombre de sièges.

L'apprenti est-il couvert par la sécurité sociale ?

Oui, il bénéficie de la même couverture sociale que les salariés de l'entreprise (régime général de la sécurité sociale et non pas régime spécial des étudiants). A l'issue du contrat d'apprentissage, il bénéficie même de la portabilité des droits à la complémentaire santé et de la prévoyance souscrite dans l'entreprise, pour peu qu'il y ait travaillé au moins 6 mois. Il relève également du régime des accidents du travail et des maladies professionnelles, aussi bien pour les périodes passées dans l'entreprise que pour celles passées en centre de formation.

L'apprenti est-il aux 35 heures ?

Oui, il est soumis à la durée légale du travail et à l'horaire collectif pratiqué dans l'entreprise. Sont comptées comme temps de travail

effectif les périodes passées en centre de formation et celles passées en entreprise. Il existe des règles spécifiques liées à la durée du travail, notamment pour les apprentis mineurs. Par exemple, le temps de travail de ces derniers ne peut pas excéder 8 heures par jour ni 35 heures hebdomadaires. Ils ne peuvent pas, en principe, travailler le dimanche, la nuit, ou les jours fériés. Mais des dérogations existent en fonction des secteurs d'activité.

L'apprenti a-t-il droit aux congés payés ?

Oui, ils bénéficient d'un minimum (selon les conventions et accords applicables) 2,5 jours de congés par mois de travail. Toutefois, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à 30 jours de congés. Les apprentis ont également droit aux congés pour événements familiaux. Il existe une autre spécificité : 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.

Existe-t-il une rémunération minimale pour les apprentis ?

La loi fixe des pourcentages minima du SMIC variant selon l'âge et la progression dans le cycle de formation :

Année du contrat	Salaire minimum en % du SMIC		
	Apprenti de moins de 18 ans	Apprenti de 18 à 20 ans	Apprenti de 21 ans et +
1 ère	25%	41%	53%
2 è	37%	49%	61%
3è	53%	65%	78%

Dans la branche de la métallurgie, ces minima ont été améliorés. L'accord signé le 1er juillet 2011 par FO sur la formation professionnelle prévoit une double garantie :

- Les pourcentages du SMIC sont augmentés :

Année du contrat	Salaire minimum en % du SMIC	
	Apprenti de moins de 18 ans	Apprenti de 18 ans et +
1 ère	35%	55%
2 è	45%	65%
3è	55%	80%

- Dans tous les cas, sur l'année, les jeunes ne peuvent pas être rémunérés moins que la rémunération annuelle garantie fixée dans la branche et correspondant à leur classement. Pour cela, en fonction de la qualification des tâches qu'ils vont effectuer dans l'entreprise, les apprentis sont classés en 3 groupes. Ces groupes vont déterminer la rémunération annuelle garantie qui leur sera applicable :

- . groupe 1 : rémunération minimale liée au coefficient 140
- . groupe 2 : rémunération minimale liée au coefficient 170
- . groupe 3 : rémunération minimale liée au coefficient 215

Ces rémunérations sont-elles imposables ?

Ces salaires sont exonérés de l'impôt sur le revenu dans la limite du SMIC annuel. Cela vaut également pour les parents de l'apprenti s'il est encore déclaré à leur charge.

L'apprenti a-t-il droit aux allocations chômage ?

Oui, s'il a été en activité au moins pendant 4 mois et que la

fin de contrat ne lui est pas imputable.

Dans quels cas un contrat d'apprentissage peut-il être rompu ?

Le contrat peut être rompu librement par chaque partie dans les deux premiers mois. Passé ce délai, la rupture anticipée n'est possible que dans certains cas :

- Par commun accord entre l'apprenti et l'employeur ;

- Par résiliation prononcée par un juge à la demande d'une des parties en cas de faute grave, manquements répétés d'une des parties à ses obligations ou inaptitude de l'apprenti à exercer le métier;

- A l'initiative de l'apprenti en cas d'obtention du diplôme ou du titre qu'il préparait (dans ce cas, il doit en informer l'employeur 2 mois avant).