

Apprentis, salariés à part entière



Le guide de tes droits / édition 2012

Sommaire

Édito.....p.4

Préambule : Bouger avec la CGTR.....p.5

Guide

I - Qu'est ce qui te protège ?.....p.7

Le Code du travail.....p.7

Les Conventions collectives.....p.7

II - Tes droitsp.8

Ton entrée en apprentissage.....p.8

Ton contrat.....p.8

Ta formation.....p.8

- Gratuité de la formation.....p.9

Ton salaire.....p.9

- Dispositions particulières.....p.9

- Tes avantages en nature.....p.13

- Impôt sur le revenu.....p.13

- Apprenti(e) mineur(e) chez un de ses parents.....p.13

- En cas de redoublement.....p.13

ton temps de travail..... p.13

- Peut-on t'obliger à travailler de nuit ?.....p.14

- Ton temps de pause.....p.14

- Ton repos journalier et ton repos hebdomadaire.....p.14

- Tes jours fériés.....p.14

- L'exception du 1er Mai.....p.15

- Ton droit à congés pour préparer tes examens.....p.15

- Tes congés payés.....p.15

Tes conditions de travail..... p.15

- Travaux interdits ou dangereux.....p.16

- Rupture et fin du contrat d'apprentissage.....p.17

Les droits à Chômage..... p.18

Droit à une carte d'étudiant des métiers..... p.19

Les aides ou allocations.....	p.19
- Se loger.....	p.19
- Foyer Jeunes travailleurs.....	p.20
- Loca-Pass.....	p.20
- Se déplacer.....	p.20
III - Ta santé, ta retraite, ta prévoyance.....	p.21
Le droit à la santé.....	p.21
Les services de santé au travail.....	p.21
les apprenti(e)s et la retraite.....	p.21
IV - Le droit syndical.....	p.23
V - Le droit de Grève.....	p.23
VI - E n cas de litige	
La Direccte (inspection du t ravail).....	p.24
VII - Travail : comprendre le sens des mots, pour s’engager dans la bataille des idées.....	p.25
Cotisations ou charges.....	p.25
« Je vous donne du travail ».....	p.25
Le travail, un coût ?.....	p.26
Prise d’otage ou droit de grève ?.....	p.26
Les voleurs de temps, les voleurs de travail !.....	p.26
VI - Artisanat.....	p.27
I X - élections.....	p.27
Aprenti(e)s, votons pour choisir nos représentants dans les entreprises de plus de 11 salariés.....	p.27
Votons maintenant dans les entreprises de moins de 11 salariés.....	p.27



Je pense à MON AVENIR

J'INVESTIS POUR MON EMPLOI

Je rejoins la CGTR

www.lacgtr.fr

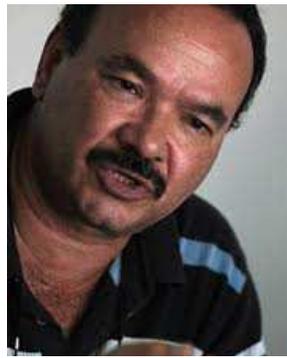
Édito

Tu es apprenti(e), découvrant tout à la fois un métier par la formation que tu suis et la vie en entreprise.

Pour t'aider à te repérer, à connaître tes droits, la CGTR met à ta disposition ce guide pratique.

Riche en informations juridiques, tu y trouveras tout ce qu'il faut savoir sur ton contrat de travail, ta formation, ton salaire, les aides qui peuvent t'être allouées....

En fin d'année, tu voteras comme tous les salariés des petites entreprises de moins de 11 salariés, pour déterminer la représentativité entre les organisations syndicales.



Tu as la possibilité de t'exprimer en votant CGTR, pour que l'apprentissage représente un véritable choix et que la formation suivie te permette réellement d'obtenir un emploi stable. La meilleure façon de faire valoir ses droits et de les renforcer, c'est de les connaître !

Je te souhaite donc une bonne lecture.

Une question, une idée, n'hésite pas à nous contacter.

Ivan HOAREAU
Secrétaire Général de la CGTR

APPRENTI (E), CES ÉLECTIONS TE CONCERNENT !



- Décembre 2011 / Photographie de la liste électorale.
- 5 septembre 2012 / Au plus tard, réception, par chaque électeur d'un courrier l'informant de son inscription.
- 10 septembre 2012 / Publication de la liste électorale, suivie des périodes de recours jusqu'au 22/10/2012.
- 8 octobre 2012 / Publication de la liste des candidatures sur sigles.
- 3 au 23 novembre 2012 / Réception des documents électoraux aux électeurs.
- 28 novembre au 12 décembre 2012 / Déroulement du vote par correspondance ou électronique.
- 18 au 21 décembre 2012 / Dépouillement national.

Bouger avec la CGTR

Une des conditions essentielles pour trouver un emploi stable, reconnu et bien rémunéré dépend d'une formation initiale de base large et ouverte. Elle doit viser à former l'Homme, le citoyen et le travailleur.

Vous devez toutes et tous pouvoir y accéder sans discrimination de genre ou d'origine, liée au handicap et quel que soit votre lieu d'habitation. C'est pourquoi la CGTR revendique un service public de proximité, garantissant laïcité, gratuité de l'enseignement, égalité d'accès et mixité sociale.

T'assurer une formation à la fois en adéquation avec tes projets, mais aussi te permettant des débouchés, des perspectives, une insertion sur le marché du travail et une intégration sociale, doit être une priorité de la Nation.

L'apprentissage est partie intégrante de la formation initiale. C'est une démarche pédagogique spécifique.

Aucun jeune ne doit sortir du système de formation initiale (scolaire ou en alternance) avant 18 ans, sans avoir obtenu au moins le premier niveau de certification.

Chaque jeune doit bénéficier d'un droit individuel à la formation continue pour obtenir de nouvelles qualifications tout au long de sa vie. Ses années d'études, de stage, d'apprentissage et des périodes d'inactivité doivent être validées pour le calcul des droits à retraite.

La CGTR revendique des mesures concrètes concernant l'augmentation des rémunérations des contrats d'apprentissage, l'obtention de droits au transport et la restauration avec une prise en charge des frais par l'entreprise.

Il y a nécessité de définir un tutorat obligatoire de qualité pour tous les contrats en alternance. Il faut également faire disparaître totalement le travail de nuit des apprentis.





I - Qu'est-ce qui te protège ?

Code du travail

Dans ta vie professionnelle, les règles sur tes droits et obligations sont inscrites dans le CODE DU TRAVAIL. Il contient toutes les obligations réglementaires applicables à toutes les professions. À partir du Code du travail, la CGTR met à disposition un guide donnant l'essentiel des repères dont les salariés ont besoin pour faire face aux litiges survenant à l'occasion de la formation, de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail. Tu peux aussi t'informer par Internet :

<http://www.legifrance.gouv.fr>
(rubrique Code du travail).

Conventions collectives

Par secteur d'activité professionnelle, il existe les CONVENTIONS COLLECTIVES : une convention collective est le résultat d'accords conclus (c'est à dire signés) entre les syndicats d'employeurs et les syndicats de salariés d'une même branche d'activité. Elle peut être conclue dans l'entreprise, au niveau de la branche (commerce, alimentaire, bâtiment...) ou départementalement, régionalement et enfin nationalement.

Ta convention est normalement mentionnée sur le bulletin de paie et affichée sur les lieux de travail.

Tu peux également te rapprocher des délégués CGTR de ton entreprise ou de la CGTR près de chez toi :

<http://www.lacgtr.fr>

II - Tes droits

Ton Entrée en apprentissage

Entre 16 ans et 25 ans pour la très grande majorité des cas. Certains aménagements sont prévus jusqu'à 30 ans pour un diplôme supérieur au premier contrat d'apprentissage (la limite d'âge supérieure est fixée par décret - article D.6222-1 du Code du travail), en cas de rupture de contrat (ex maladie...), sans limite d'âge en cas de handicap, de reconversion vers la création d'une entreprise.

D'autres cas existent mais jamais avant 15 ans.

Une nouveauté importante pour toi : il est possible d'entamer une formation sans employeur dans un Centre de formation d'apprentis (CFA) afin d'effectuer des stages professionnalisant en entreprise pendant une durée maximale d'une année et de rechercher un lieu de travail pour poursuivre ton apprentissage.

Ton contrat

Le contrat d'apprentissage a pour objet de donner à des jeunes travailleurs une formation théorique et pratique, afin d'obtenir une qualification professionnelle par un diplôme ou un titre reconnu de type CAP, Bac pro, BTS ... (article L.6211-1 du Code du travail).

C'est un contrat à durée déterminée (CDD), en général, de un à trois ans. Il est obligatoirement conclu par écrit (cf. article L.6222-4 du Code du travail), préalablement à l'emploi entre le CFA, l'employeur et l'apprenti(e) ou pour les mineur(e)s, le représentant légal (parents...).

Ce contrat-type vaut également déclaration de l'employeur en vue de la formation d'apprentis. Il doit comporter un certain nombre de mentions obligatoires : date du début de l'apprentissage, durée du contrat, rémunération, nom du maître d'apprentissage, diplôme et durée d'expérience de celui-ci, choix du centre de formation...

Tu dois exiger un exemplaire de ton contrat !

Ton employeur, dans le secteur privé, s'engage à, notamment, garantir que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques du maître d'apprentissage sont de nature à permettre une formation satisfaisante, (article L.6223-1 du Code du travail).

Tu peux également être embauché(e) par une entreprise du secteur public. Tu dépends des différents statuts de la fonction publique.

Ta formation

La CGTR est attachée à la qualité de la formation dispensée par apprentissage.

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) et enseignement du métier chez l'employeur.

Tu as droit au minimum à 400 heures par an en moyenne en CFA, (article R.6233-52 du Code du travail). Tu dois obligatoirement être suivi par un maître d'apprentissage ou par une équipe de tuteurs (ensemble de salariés autour d'un maître d'apprentissage référent). Celui-ci est soit le chef de l'entreprise, soit l'un des salariés de l'entreprise.

Il a pour mission de contribuer à l'acquisition des connaissances et compétences nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé, en liaison avec le CFA. Le maître d'apprentissage doit être majeur, titulaire d'un diplôme ou d'un titre dans le domaine de la formation dispensée, et justifier de 3 ans d'expérience, ou de cinq ans s'il n'a pas les diplômes requis, (articles R.6223-22 et -24 du Code du travail). Sauf rares dérogations, il ne peut y avoir plus de deux apprentis simultanément en formation par maître d'apprentissage. L'employeur doit dégager le temps nécessaire au maître d'apprentissage pour mener à bien sa mission de formation, y compris en le formant pour s'adapter aux évolutions du métier et de la formation dispensée.

Gratuité de la formation

La formation dispensée par un CFA constitue une modalité de l'exécution normale du contrat d'apprentissage. De ce fait, aucun droit d'inscription ou frais de scolarité ne peut être perçu par le CFA auprès de l'apprenti(e) ou de l'employeur.../..., (arrêt de la cour d'appel de Lyon, 25 novembre 2008).



ton salaire

Une rémunération est obligatoirement versée à l'apprenti(e). Elle est déterminée en référence à un pourcentage du Smic, (Articles L.6222-27 et suivants, D.6222-26) et suivants du Code du travail, (voir tableau ci-dessous).

Ainsi, par exemple, lors de la première année de contrat, si tu es âgé de 19 ans, tu dois être rémunéré à hauteur de 41 % du Smic.

Pour les apprentis âgés de 21 ans et plus, le pourcentage s'applique au Smic ou au salaire minimum de la convention collective, si ce salaire est plus favorable. Tous les éléments de salaire et avantages applicables aux autres salariés (prime de transport, de panier...) sont également et obligatoirement dûs aux apprentis.

Dispositions particulières

La durée de l'apprentissage peut, pour plusieurs raisons, varier durant son exécution. De même, l'apprenti(e) peut devoir changer d'entreprise et donc de contrat. Dans ces cas-là, la loi prévoit une adaptation du seuil de rémunération, (articles D.6222-18, D.6222-28 et suivants du Code du travail). Il est également des cas où le salaire minimum est obligatoirement majoré d'une part.

Rémunération minimum obligatoire

Année du contrat	Rémunération minimale en % du Smic ou salaire conventionnel minimum		
	Apprenti(e) âgé(e) de - 18 ans	Apprenti(e) âgé(e) de 18 à 20 ans	Apprenti(e) âgé(e) de 21 ans et +
1 ^{re} année de contrat	25 %	41 %	53 %
2 ^e année de contrat	37 %	49 %	61 %
3 ^e année de contrat	53 %	65 %	78 %

La CGTR ...



www.lacgtr.fr



ET SI J'Y ÉTAIS ?



EXEMPLE BÂTIMENT

BTP - Grille des salaires des apprentis niveau IV et V

Âge(e)	Année d'exécution	% Smic
16/17 ans	1 ^{re} année	40%
16/17 ans	2 ^e année	50%
16/17 ans	3 ^e année	60%
18/20 ans	1 ^{re} année	50%
18/20 ans	2 ^e année	60%
18/20 ans	3 ^e année	70%
21 ans et plus	1 ^{re} année	55%
21 ans et plus	2 ^e année	65%
21 ans et plus	3 ^e année	80%

EXEMPLE COIFFURE

Coiffure - Grille des salaires des apprentis - niveau V

Âge(e)	Année d'exécution	% Smic
16/17 ans	1 ^{re} année	27%
16/17 ans	2 ^e année	39%
16/17 ans	3 ^e année	55%
18/20 ans	1 ^{re} année	43%
18/20 ans	2 ^e année	51%
18/20 ans	3 ^e année	67%
21 ans et plus	1 ^{re} année	55%
21 ans et plus	2 ^e année	63%
21 ans et plus	3 ^e année	80%

substantielle et c'est notamment le cas quand l'apprenti(e) obtient un diplôme en cours d'apprentissage, (article D.6222-33 du Code du travail).

Résultant de la négociation, du rapport de forces, certaines branches professionnelles ont des grilles de salaires plus élevées.

Dans le secteur public (hôpital public, la Poste, conseil régional...), la rémunération versée à l'apprenti(e) est majorée : de 10 % si tu prépares un titre ou diplôme de niveau IV (Bac...), de 20 % si tu prépares un titre ou diplôme de niveau III.

Ex : Niveau III - 19 ans - 2^e année : 49 % + 20 % = 69 % du Smic.

L'employeur doit te remettre OBLIGATOIREMENT ton bulletin de paie à la fin de chaque mois.

Il comporte :

- le code APE (identification du secteur de l'activité principale de l'entreprise) ;
- l'intitulé de la convention collective (si elle existe) qui détermine les conditions de travail, d'emploi et les garanties ;
- la classification (qualification, coefficient) qui doit correspondre au travail effectué ;
- l'ensemble des heures effectuées y compris les heures supplémentaires ;
- les primes ;
- les cotisations sociales ;
- le salaire net.



**C'EST AUSSI BIEN
DANS VOTRE POCHE !**

AUGMENTER LES SALAIRES : UNE URGENCE !

Rejoignez-nous sur : www.lacgtr.fr



Tes avantages en nature

Lorsque l'apprenti(e) est logé(e) et nourri(e), l'entreprise peut soustraire une partie de ces frais du salaire. Cette déduction pour avantages en nature doit être indiquée dans le contrat d'apprentissage. Elle ne peut dépasser 75 % du salaire, (articles R.6222-4 et D.6222-35 du Code du travail).

Impôt sur le revenu

Les salaires versés aux apprenti(e)s sont exonérés d'impôt sur le revenu dans une limite égale au montant annuel du Smic. Par ailleurs, les apprenti(e)s ne peuvent être rattachés au foyer fiscal de leurs parents que jusqu'à 25 ans. Mais ces derniers n'auront plus droit à la réduction d'impôt pour enfant scolarisé.

Apprenti(e) mineur(e) chez un de ses parents

Le parent employeur doit verser, au minimum, un quart du salaire de l'apprenti(e) sur un compte bancaire ou postal désigné dans le contrat appelé dans ce cas déclaration.

En cas de redoublement

La rémunération est identique à celle de l'année précédente.

Ton temps de travail

Les apprenti(e)s ne peuvent pas travailler plus de 35 heures par semaine, et plus de 8 heures par jour (pour les apprenti(e)s mineur(e)s et 10 heures par jour (pour les majeur(e)s), (articles L.3121-10 et suivants, L.3162-1, et L.3121-34 et suivants du Code du travail).

Le temps consacré par les apprenti(e)s à la formation en CFA est inclus dans cette durée maximale de travail, (article L.6222-24 du Code du travail).



Apprenti(e)s, salarié(e)s à part entière : tu as les mêmes droits que tes collègues

Les apprenti(e)s doivent bénéficier des mêmes avantages que les autres salariés de l'entreprise, que ces avantages soient issus du Code du travail, d'une convention collective, d'un accord d'entreprise ou d'un usage, (article L.6222-23 du Code du travail). Ils

bénéficient notamment :

- de la prise en charge partielle des frais de transport entre le domicile et le travail ;
- des primes et indemnités diverses (13^e mois, prime de vacances, intéressement...);
- des avantages en nature ;
- de congés exceptionnels (mariage, enterrement, déménagement...).

Les apprenti(e)s peuvent être sollicité(e)s pour effectuer des heures supplémentaires, mais dans des conditions très restrictives pour les mineurs (5 heures supplémentaires maximum par semaine sur autorisation de l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail), (article L.6222-25 du Code du travail). Leur salaire doit alors être majoré de la même manière que celui des autres salariés, (articles L.6222-28, L.3121-22 et suivants du Code du travail).

Peut-on t'obliger à travailler la nuit ?

Il est en principe interdit de faire travailler de nuit un apprenti(e) âgé(e) de moins de 18 ans. Toutefois des tolérances peuvent être accordées dans certains secteurs (boulangerie, pâtisserie...), mais seulement après autorisation de l'inspecteur du travail. Aucune dérogation entre minuit et 4 h du matin, (articles L.3163-2 et L.6222-26, R.3163-1 et suivants, R.6222-24 et -25 du Code du travail).

Quelques exemples :

Hôtellerie et restauration

Le travail de nuit ne peut être autorisé que de 22 heures à 23 heures 30.

Boulangerie et pâtisserie

Le travail de nuit peut être autorisé à partir de 4 heures, uniquement dans les établissements où toutes les phases de la fabrication de pain ou de pâtisseries ne sont pas assurées entre 6 heures et 22 heures.

Spectacles

Le travail de nuit ne peut être autorisé que de 22 heures à minuit.

Cette dérogation ne peut être utilisée que deux fois par semaine et trente nuits par an au maximum.

Ton temps de pause

L'apprenti(e) bénéficie bien évidemment du droit à une pause. Elle est au minimum de 30 minutes pour 4 h30 de travail consécutif, si l'apprenti(e) est mineur(e), (article L.3162-3 du Code du travail). Elle passe à un minimum de 20 minutes pour 6 heures de travail consécutives dès lors que l'apprenti(e) est majeur(e), (article L.3121-33 du Code du travail).

Ton repos journalier et ton repos hebdomadaire

Les apprenti(e)s majeur(e)s doivent bénéficier d'un repos minimal d'une journée pleine par semaine, (article L.3132-2 du Code du travail). Entre deux journées de travail, ils ou elles bénéficient d'un repos d'au moins 11 heures consécutives, (article L.3131-1 et suivants du Code du travail).

Le temps de repos des apprentis mineurs est allongé puisqu'il est de 12 heures entre deux journées de travail pour les 16-18 ans, et de 14 heures pour les moins de 16 ans, (article L.3164-1 du Code du travail). Le repos hebdomadaire est fixé à un minimum de deux jours consécutifs, (article L.3164-2 du Code du travail).

Il est à noter que le repos hebdomadaire est en principe fixé au dimanche. Mais il existe de nombreuses dérogations, y compris pour les mineurs (dans les secteurs de la boulangerie, pâtisserie, charcuterie, boucherie, poissonnerie, fromagerie-crèmerie, traiteurs), (articles L.3164-5 et R.3164-1 du Code du travail).

Tes jours fériés

En principe, les apprenti(e)s mineur(e)s ne sont pas tenus de travailler les jours fériés. Il existe, cependant, des exceptions prévues dans certaines conventions collectives, (articles L.3164-8 et R.3164-2 du Code du travail).

L'exception du 1er Mai

Le 1^{er} mai est le seul jour férié chômé et payé, pour l'ensemble des salariés quel que soit l'âge.

Ton droit à congés pour préparer tes examens

L'employeur doit te laisser le temps nécessaire pour participer aux épreuves d'examen et pour leur préparation (congé supplémentaire de cinq jours ouvrables au cours du mois qui précède les épreuves). Ceci doit te permettre soit de pouvoir suivre les cours de formation organisés spécialement dans les CFA ou de le préparer seul(e), même en l'absence de cours organisés, (article L.6222-35 du Code du travail).

Pendant ces cinq jours de congé, l'employeur doit maintenir le salaire.

Tes congés payés

Les apprenti(e)s sont soumis(es) aux mêmes règles que celles s'appliquant à l'ensemble des salariés pour leurs droits aux congés. Ainsi, ils doivent pouvoir profiter des congés payés, au minimum 2,5 jours ouvrables de congés par mois de travail. Les jours ouvrables sont tous les jours de la semaine, y compris le samedi, mais n'incluent pas le dimanche et jours fériés. Les apprenti(e)s âgé(e)s de moins de 21 ans ont droit en tout, sur demande, à trente jours de congés payés ouvrables par an, (article L.3164-9 du Code du travail).

L'employeur doit donner ces congés, mais si à la fin du contrat d'apprentissage, tous les congés n'ont pas été pris, ils doivent être rémunérés.

Tes conditions de travail

Un fondamental (article L.4121-1 du Code du travail) : l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail

;

- des actions d'information et de formation.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.



Cet article se décline en de nombreuses obligations pour l'employeur en matière de conditions et de santé au travail.

Tu dois bénéficier des mêmes équipements de travail ou de protection (chaussures de sécurité, casques, vêtements spécifiques...) que les autres salariés de l'entreprise effectuant des tâches similaires.

Contacte un délégué CGTR si tu rencontres des problèmes dans l'entreprise

Travaux interdits ou dangereux

En principe, l'employeur ne peut pas demander à l'apprenti(e) mineur(e) de réaliser des travaux dangereux pour sa santé ou sa sécurité, (articles L.6222- 30, D.4153-15 et suivants du Code du travail).

En effet, il peut arriver que la réalisation d'un travail dangereux soit nécessaire à la formation. La loi autorise la réalisation, par les apprenti(e)s mineur(e)s, de certains de ces travaux à condition que l'employeur ait obtenu l'autorisation de l'inspecteur du travail, (articles D.4153-41 et suivants du Code du travail).

Cependant, certains travaux restent interdits pour les mineurs ou les moins de 16 ans : conduite de tondeuse, utilisation d'un marteau-piqueur, exposition à des produits chimiques,..., (articles R.4153-15 et suivants du Code du travail).

En dehors de ces cas précis, si l'apprenti(e) est exposé(e) à un danger particulièrement grave du fait de son travail ou de ses conditions de travail (conduite de machines dangereuses, violation de la durée du travail...), ou à des violences (brutalité physique, insultes, humiliations...), il faut en parler au délégué du personnel ; s'il n'y en a pas dans l'entreprise, il faut s'adresser directement à l'inspecteur du travail. En effet, il existe une procédure particulière lui permettant de suspendre le contrat tout en maintenant la rémunération de l'apprenti(e) après enquête contradictoire.

Le droit de retrait

Le salarié(e), confronté(e) à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, a le droit d'arrêter son travail et, si nécessaire, de quitter les lieux pour se mettre en sécurité. L'employeur ou les représentants du personnel doivent en être informés. Ce droit de retrait est un droit protégé. La décision du salarié(e) ne doit cependant pas créer pour d'autres personnes une nouvelle situation de danger grave et imminent.

Face à un danger grave, imminent et inévitable,



l'employeur doit prendre les mesures et donner les instructions nécessaires pour permettre aux salariés d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail (L.4131-1 du Code du travail).

Contacte un délégué CGTR ou le représentant au CHSCT (comité hygiène, sécurité et conditions de travail) pour faire valoir ce droit et faire respecter tes conditions de travail.

L'accident du travail et l'accident de trajet

L'accident du travail est celui qui survient du fait ou à l'occasion du travail ou de la formation, (article L.6222-32 du Code du travail).

L'accident de trajet survient au cours du parcours normal aller-retour effectué par l'apprenti(e) entre son lieu de travail (entreprise ou CFA) et son domicile. Il est en partie assimilé à un accident du travail.

En cas d'accident du travail, il faut avertir l'employeur immédiatement et au plus tard dans les 24 heures. Celui-ci doit alors faire une déclaration, sous 48 heures, à la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) et délivrer à l'apprenti(e) une feuille d'accident qui lui permettra d'être dispensé de l'avance des frais médicaux.

L'apprenti(e) pourra toucher les indemnités journalières de la Sécurité sociale en remplacement de son salaire, indemnités plus avantageuses en cas d'accident du travail qu'en cas de maladie d'origine non professionnelle.

Si l'employeur refuse de te donner la feuille d'accident ou si tu penses qu'il n'a pas fait de déclaration aux Caisses, adresse-toi immédiatement à l'unité territoriale de la Direccte (directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi - inspection du travail) et à ta CPAM.

Rupture et fin du contrat d'apprentissage

La loi limite les motifs qui peuvent donner lieu à la rupture du contrat d'apprentissage.

Résiliation dans les deux premiers mois

Durant les deux premiers mois d'apprentissage, il peut être mis fin au contrat par l'apprenti(e) ou le maître d'apprentissage, par un écrit envoyé à la direction du CFA ainsi qu'à la chambre consulaire, qui l'enverra à la Direccte (inspection du travail), (articles L.6222-18, R.6222-21 Code du travail).

Résiliation après les deux premiers mois

Après les deux premiers mois, la rupture du contrat d'apprentissage ne peut intervenir que dans certains cas prévus par le Code du travail, (articles L.6222-18 et R.6222-36 et suivants du Code du travail) :

- En cas d'accord entre l'apprenti(e) et l'employeur

Cette rupture d'un commun accord doit être constatée par écrit et signée par l'employeur et l'apprenti(e) ainsi que par ses représentants légaux s'il est mineur(e). Elle doit être envoyée à la direction du CFA et à la Chambre des métiers qui la transmettra à la Direccte (inspection du travail).

- Par une résiliation judiciaire

La rupture du contrat d'apprentissage peut être demandée aux juges du conseil de Prud'hommes en cas de :

. *Faute grave ou manquements répétés* de l'apprenti(e) ou de l'employeur à ses obligations.

Si l'employeur reproche des manquements graves et répétés à l'apprenti(e), il ne peut de lui-même rompre le contrat d'apprentissage. Il doit nécessairement en faire la demande au juge.

L'apprenti(e) ne peut pas démissionner, s'il veut partir car il reproche certains faits à son employeur (salaire non versé, tâches confiées qui mettent l'apprenti(e) en danger...), il doit demander en justice la résiliation de son contrat.

. *Inaptitude de l'apprenti(e) à exercer son métier*. L'employeur ne peut pas constater de lui-même l'inaptitude de l'apprenti(e). Seuls des organismes habilités le peuvent (centre d'information et d'orientation public, centre de la Chambre de métiers, médecin du travail, médecin scolaire) en prenant l'avis de la direction du CFA.

En cas d'inaptitude reconnue, l'employeur doit ensuite demander la résiliation judiciaire du contrat d'apprentissage au conseil de Prud'hommes. (R.6222-36 et suivants du Code du travail).

- En cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé

L'apprenti(e), si il ou elle obtient son diplôme ou le titre qu'il ou elle prépare en cours d'apprentissage, peut rompre le contrat. il ou elle doit cependant en informer son employeur par écrit, au moins deux mois avant la fin du contrat, (articles L.6222-19, R.6222-22 et -23 du Code du travail).

Dans tous les cas, l'employeur doit délivrer un certificat de travail, le solde de tout compte et l'attestation Assedic.

Les droits à Chômage

En cas de rupture ou de fin de contrat, tu peux solliciter une allocation chômage après une période de 122 jours auprès de Pôle emploi. Sauf en cas de démission, à la fin de son contrat, l'apprenti(e) bénéficie de l'allocation chômage durant sa période de recherche d'emploi. Des conditions sont à respecter comme pour tout salarié(e) (avoir travaillé au minimum quatre mois au cours des 28 derniers mois, être physiquement apte à l'exercice d'un emploi, être à la recherche effective et permanente d'un emploi). Pour calculer les allocations, Pôle emploi prend en compte les salaires effectivement perçus par l'apprenti(e).

Lorsque l'entreprise connaît des difficultés économiques, l'employeur peut, dans certains cas, diminuer le temps de travail, voire suspendre son activité. Les salarié(e)s (dont les apprenti(e)s peuvent alors percevoir des allocations de chômage partiel, qui compensent partiellement la perte de leur salaire.

Les heures de cours ne sont en revanche pas indemnisées au titre du chômage partiel. Mais les heures de cours sont assimilées à du travail effectif.

Droit à une carte d'étudiant des métiers

Depuis 2011, tu dois disposer d'une carte d'étudiant des métiers délivrée par le centre de formation d'apprentis. Elle est annuelle et doit être renouvelée chaque année, elle est réservée au moins de 26 ans.

Cette carte permet l'accès aux mêmes avantages que les étudiants :



accès aux restaurants et aux logements universitaires (Crous), tarifs réduits pour les transports, le cinéma, les salles de spectacles, les activités sportives, (...). La carte est récupérée par le CFA, si le contrat d'apprentissage est rompu.

Les aides ou allocations

Allocations familiales : tes parents les perçoivent jusqu'à tes 20 ans, et à la condition que le salaire soit inférieur à 55 % du Smic.

Allocation logement : tu peux la percevoir si tu payes un loyer et sous conditions de ressources. Si tu bénéficies de l'APL, tu es forcément hors du foyer fiscal de tes

parents. Il convient donc de faire un comparatif. Contacte la Caf (caisse d'allocations familiales) : www.caf.fr.

Aides des conseils régionaux : les conseils régionaux peuvent verser des aides au transport, à l'hébergement et à la restauration des apprentis. Ces subventions sont, soit reversées à l'apprenti(e), soit déduites des frais facturés par le CFA. Contacte le conseil régional pour connaître tes droits. Des infos par région sur

<http://www.reseautudiant.com/savoir/bourses-d-etudes-1/section-france-boursesboursesregions.htm>.

Selon les professions, des aides spécifiques peuvent être attribuées (par exemple : pro BT P, pour l'achat d'une voiture).

Se loger

Le droit au logement social pour les jeunes, étudiants et salariés, est une nécessité. Il existe des logements sociaux à destination des jeunes.

Foyer jeunes travailleurs

L'Association loge beaucoup d'apprenti(e)s dans ses résidences dans toute la France. C'est une bonne solution à des coûts abordables.

Une mine d'information sur ce site :

<http://www.unhaj.org/>

Avec la carte d'étudiant des métiers, tu as accès aussi au logement universitaire (Crous).



Loca-Pass

Les aides Loca-Pass proposent de faire l'avance du dépôt de garantie demandé par le bailleur : remboursable par mensualité de 15 € minimum Et aussi de se porter caution en garantie de paiement jusqu'à 18 échéances de loyer et de charges pendant les trois premières années du bail.



Se déplacer

Tu as le droit à la prise en charge par ton employeur de tes frais de transport domicile/travail dans les mêmes conditions que les autres salariés (50 % du prix du titre d'abonnement des transports en commun sur présentation du justificatif).

Mais cette prise en charge ne concerne que le coût du transport entre le domicile et l'entreprise.

Tu peux bénéficier d'une prise en charge forfaitaire pour tes déplacements de ton domicile à ton centre de formation. En effet, le conseil régional a la faculté de mettre en place des primes au transport, à l'hébergement et à la restauration.

En règle générale, ces dernières sont accordées aux apprenti(e)s qui résident à plus de 5 km de leur lieu de cours. Mais ces barèmes sont déterminés et réactualisés régulièrement par le conseil régional, qui verse soit directement ces primes à l'apprenti(e) ou par l'intermédiaire du centre de formation. Tu dois donc te renseigner auprès de ton CFA afin de savoir si tu peux bénéficier d'une telle prime et connaître son montant.

III - TA santé et ta retraite

Le droit à la santé

La santé est une dynamique de recherche de bien-être physique, psychique et sociale. La santé doit être envisagée tout au long de la vie en lien avec le travail.

L'accès à la santé est un droit pour chacune et chacun dans notre société au même titre que le droit à l'éducation, au logement, à l'énergie....

Les services de santé au travail

Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. À cette fin, ils conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel.

Comme tout salarié(e), tu bénéficies :

- obligatoirement d'une visite médicale d'embauche avant la prise de travail ou au plus tard avant la fin de la période d'essai (deux mois). Tu peux demander, dans le privé comme dans le public, à rencontrer le médecin du travail, dès que tu en ressens le besoin ;

- d'une visite de surveillance médicale tous les deux ans, hors professions spécifiques.

Ce dispositif est renforcé si tu es en situation de handicap. Des dispositifs supplémentaires

s'appliquent pour les mineurs en cas de dérogation sur le temps de travail ou l'utilisation de machines dangereuses.

Les apprentis et la retraite

La retraite se prépare dès le début de la carrière professionnelle. Le nombre de trimestres accumulés durant la carrière détermine le montant de la retraite. Ceux-ci peuvent être acquis pour des activités salariées différentes et pour certaines périodes de maladies, de recherche d'emploi, de maternité...

Les années d'apprentissage comptent pour la retraite, aussi bien dans le régime général que dans les régimes complémentaires.



La CGTR demande que les droits à retraite couvre toute la période d'apprentissage (4 T par année) ce qui n'est pas le cas actuellement. C'est d'autant plus urgent que le gouvernement en 2011 a revu à la baisse le nombre de trimestres validés aux apprenti(e)s.

Consulte le site de la CGT et de la CGTR pour suivre les évolutions à venir, la CGT et la CGTR entends poursuivre les actions sur cette question.

**Vous ne voulez pas en rester-là!
Ensemble, dans le syndicat,
nous serons plus forts.**



Nom :

Prénom :

Adresse :

.....

Code postal : Ville :

Téléphone : Courriel :

Entreprise (nom et adresse) :

.....

Bulletin à renvoyer à :

La Cgtr

144 rue du Générale de Gaulle 97400 St Denis

www.lacgtr.fr



IV - Le droit syndical

L'apprenti(e) peut adhérer au syndicat de son choix. Il a les mêmes droits syndicaux que les autres travailleurs (euses).

Sous réserve des conditions exigées par la loi, il est électeur(ice) et éligible et peut être délégué(e) syndical.

V - Le droit de Grève

Le droit de grève est un droit fondamental reconnu à tous les salariés par la Constitution française et les textes internationaux. Les apprenti(e)s peuvent donc l'exercer dans les mêmes conditions. Ce droit autorise les salarié(e)s à arrêter leur travail après avoir informé l'employeur de leurs revendications ou sur mot d'ordre d'un syndicat. En arrêtant le travail, les salarié(e)s démontrent que les entreprises ne fonctionnent que par leur travail.

Ce droit peut être utilisé à tout moment.

Dans le secteur privé : 1 h de grève = 1 h de perte de salaire.

L'employeur n'a pas le droit de recruter un nouveau salarié(e) ou apprenti(e) pour te remplacer.

Tu ne peux pas être sanctionné(e), ni licencié(e) pour avoir participé à un mouvement de grève.

Attention une grève doit être collective.

Comme tout salarié(e), l'apprenti(e) ne doit pas faire grève seul(e) dans son entreprise.

Toutefois, si l'apprenti(e) est le ou la seul(e) salarié(e) de l'entreprise, il ou elle peut faire grève s'il existe un appel syndical (national ou local) dépassant l'entreprise.

Dans les petites entreprises, nous te conseillons fortement de te rapprocher de la CGTR avant de commencer un mouvement de grève. Seul(e) ou à très peu, les pressions de l'employeur pour reprendre le travail pèsent durement sur les salarié(e)s, le soutien d'un syndicat est donc essentiel.

Plus nombreux, on est plus fort.

Pour plus d'infos : <http://www.lacgtr.fr>

VI - En cas de litige

Licenciement abusif, non paiement des heures de travail, travail non-déclaré, fiches de paies non remises,... les problèmes avec l'employeur peuvent être multiples. Le racisme, la discrimination, le harcèlement sont interdits.

Tous ces litiges relèvent du conseil de Prud'hommes. C'est une juridiction particulière où les juges sont élus, composés à égalité d'élus salariés et employeurs.



Pour les cas particulièrement urgents ou ceux pour lesquels il ne peut y avoir contestation de l'employeur (non remise de bulletin de paie ou de certificat de travail par exemple), il existe une procédure dite de référé très rapide.

La procédure n'est plus gratuite, depuis cette année (avec un timbre fiscal de 35 euros). Nous continuons à nous battre : cette procédure doit redevenir gratuite.

Devant le conseil des Prud'hommes, tu n'es pas obligé(e) d'avoir recours à un avocat, tu peux te défendre avec l'assistance d'un défenseur syndical.

Lors des élections prud'homales les apprenti(e)s votent. Or, être salarié(e) à part entière, c'est aussi pouvoir voter.

Renseigne-toi auprès de l'union régionale CGTR.

La CGTR organise des permanences juridiques dans les unions régionales, où tu peux être conseillé(e) sur tes droits et les procédures à effectuer.

La Direccte (Inspection du travail)

Les unités territoriales de la Direccte, ex-inspections du travail, sont des organismes publics chargés de surveiller la bonne application du droit du travail dans les entreprises.

Si ton employeur ne respecte pas tes droits, tu peux faire appel à un inspecteur ou contrôleur du travail qui pourra mener des enquêtes et relever les infractions commises dans ton entreprise.

Il y a des permanences téléphoniques pour répondre à tes questions. Tu peux trouver les coordonnées de l'unité territoriale compétente sur le site

www.travail-emploi-sante.gouv.fr, rubrique informations pratiques, adresses utiles

SITES UTILES

Caisse d'allocations familiales : www.caf.fr

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé :

www.travail-emploi-sante.gouv.fr

Réseau étudiant :

<http://www.reseauetudiant.com/savoir/bourses-d-etudes-1/section-france-bourses-boursesregions.htm>

Service public de la diffusion du droit :

<http://www.legifrance.gouv.fr> (rubrique Code du travail)

Union pour l'habitat des jeunes : <http://www.unhaj.org/>

Site de la CGT : www.cgt.fr

Pour plus d'infos site de la CGT : <http://www.cgt.fr/-Droit-de-greve-.html>

Election TPE : www.tpe2012.cgt.fr



www.lacgtr.fr

VII - travail : comprendre le sens des mots pour s'engager dans la bataille des idées

Toi qui est en formation par l'apprentissage, tu le sais, les mots ont un sens et suivant leurs formulations, ils orientent la pensée et pèsent idéologiquement.

Il existe quelques formules utilisées par les organisations patronales comme le Medef, reprises par nos gouvernants, répétées sans cesse par certains de nos patrons, mais aussi par quelques journalistes des grands médias, qui influencent le monde du travail.

Et pour ce qui nous concerne, quant à donner du sens aux mots, n'hésitons pas, dénichons les contresens idéologiques pour les rejeter. Inventons aussi des formulations correspondant à un certain nombre de faits que nous contestons. Par exemple, employer les mots « videoprotection » au lieu de « vidéosurveillance » n'a pas le même sens.

Autre exemple assez connu, l'emploi de la formule « charges sociales » au lieu de cotisations sociales.

Cotisations ou Charges

L'emploi du mot « charges » sociales en lieu et place de « cotisations » sociales est, certes, au premier abord une expression comptable, mais ce mot « charge » a un sens, parce qu'une charge est quelque chose qui pèse, et quand ça pèse, c'est lourd... au

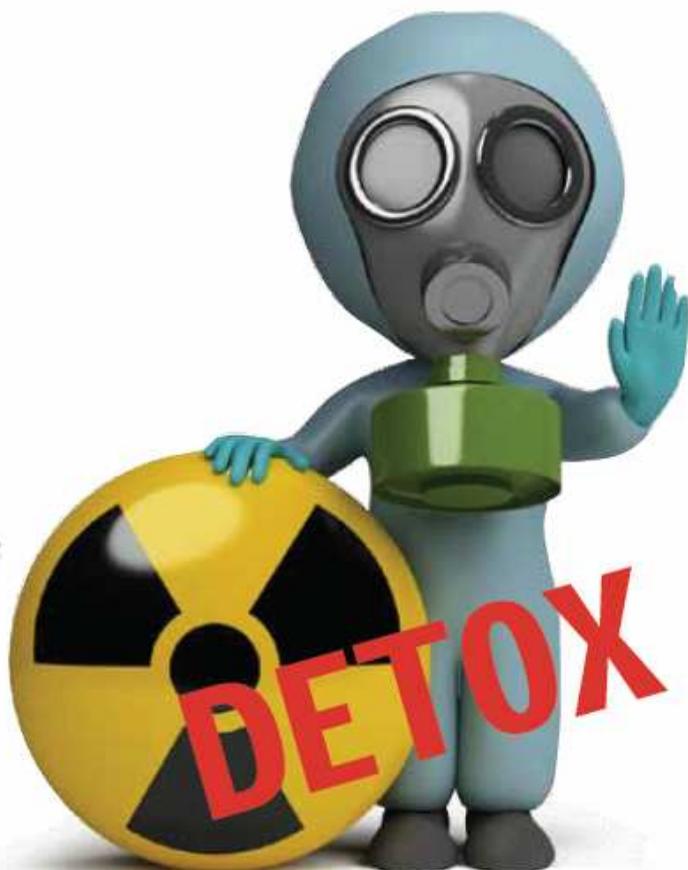
lieu de cotisations qui a un autre sens, celui de la contribution, un mot de solidarité pour notre salaire socialisé. Les cotisations sont nécessaires pour la retraite, la maladie, le chômage...

Elles rendent solvables des retraités, des familles, qui, à leur tour, consomment.

« Je vous donne du travail »

Autre formule employée par bon nombre d'employeurs, le « je vous donne un travail ». C'est un non-sens puisqu'en réalité, c'est la travailleuse, le travailleur, en apprentissage aussi, qui apporte son travail à l'entreprise, pas le contraire.

Autre chose est la question de l'emploi.



Mais si nous sommes employés par les entreprises, c'est pour créer des richesses en produisant des biens ou des services. Et ces richesses financent les rémunérations.

Le travail, un coût ?

Le patronat, comme de nombreux politiques, nous parle souvent du travail comme un coût, avec cette formule répétée, les « coûts du travail ». En écoutant et en lisant attentivement les écrits des représentants du Medef, nous remarquons que, quand il s'agit du travail, ils en parlent constamment en termes de coût ». Par contre, ils parlent de rétributions versées aux actionnaires, au capital, ils disent « rémunération des actionnaires ». Le choix des mots a bien là un sens. Parler de coût à propos des salaires, c'est parler de quelque chose qui là pèse. Utiliser le mot « rémunération » pour parler de la rétribution des actionnaires ne correspond pas puisque la rémunération, comme l'indique le dictionnaire, ne convient que pour les salaires. Nous devrions donc parler de coût des actionnaires et de rémunération ou paiement des salaires !

Prise d'otage ou Droit de Grève ?

Il n'est pas une grève, particulièrement dans les services publics, où certains ne nous agitent pas la formule « prise d'otage des usagers ».

Outre que ceux qui utilisent, ou font utiliser par leurs questionnements orientés ces termes, galvaudent la formule (être otage de terroriste, ça doit être autre chose !), nous, travailleurs devons défendre avec détermination notre droit de grève.

Un droit pour faire comprendre que les entreprises ne fonctionnent que grâce à notre travail. Et quand nous arrêtons le travail, cela ne fonctionne plus.

Oui, le principe de la grève, c'est arrêter le travail. Et cet acte fait bien la démonstration que les entreprises, les services publics ne fonctionnent que grâce au travail des travailleuses, des travailleurs, en apprentissage aussi.

Les voleurs de temps, les voleurs de travail !

Si tu ne paies pas ce que tu dois, on te traitera de voleur ou de voleuse.

Mais quand un employeur refuse de payer toutes les heures de travail des salariés, ne fait-il pas de même ? C'est donc un voleur. Certaines professions, comme la restauration, comptent de nombreux employeurs voleurs. Il faut les signaler.

VIII - Artisanat

Pour les salarié(e)s des entreprises de l'Artisanat de moins de dix salariés, la CGT a signé avec le patronat de l'artisanat et les autres confédérations syndicales, un accord dit de dialogue social. Les objectifs qui découlent de cet accord visent à instaurer des lieux de dialogue entre les employeurs de l'artisanat et les représentants syndicaux des salarié(e)s de l'artisanat pour agir notamment sur quatre points :

1. l'emploi, la formation, les conditions d'apprentissage, la GPEC ;
2. les actions sociales, logement, crèches, chèque déjeuner, les transports, carte de loisirs, la prévoyance ;
3. les conditions de travail des apprentis, l'hygiène et la sécurité, la santé au travail ;
4. l'aide au dialogue social dans les entreprises.

Aider au dialogue social, pour nous, c'est créer les moyens d'une activité permanente d'information en direction des salariés.

Cet apport au dialogue social devrait nous permettre de ne pas recourir au conflit systématique sur les conventions, l'application des droits... Ce livret a pour objectif d'aider par l'information, les salariés à faire respecter leurs droits et continuer à travailler dans leurs entreprises sans conflit. Faute de quoi, nous le savons, s'il y a conflit ce sera forcément les Prud'hommes. Mais notre objectif n'est pas là.

IX - élections

Apprentis, votons pour choisir nos représentants dans les entreprises de plus de onze salariés

Toi qui travailles en contrat d'apprentissage dans une entreprise de plus de onze salariés, tu peux exercer un droit démocratique important, en votant aux élections de représentation des personnels, délégué du personnel ou/et comité d'entreprise de ton entreprise.

Être apprenti(e) n'interdit pas d'être délégué(e) CGTR, pour défendre les intérêts de tous les salarié(e)s de l'entreprise, en même temps que les siens.

Pour être électrice ou électeur, tu dois être âgé(e) de 16 ans révolus, travailler depuis trois mois au moins dans l'entreprise et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, ou incapacité relative à tes droits civiques.

Pour être éligible, il faudra être âgé(e) de 18 ans révolus, travailler dans l'entreprise depuis un an au moins et être présenté(e) par une organisation syndicale représentative, en particulier la CGTR.

Si dans ton entreprise il n'y a pas de délégué, prends rapidement contact avec la CGTR.



Votons maintenant dans les entreprises de moins de onze salariés

Les apprenti(e)s travaillant dans les entreprises de moins de onze salariés seront appelé(e)s à voter à la fin de l'année :

- un vote pour mesurer l'audience des syndicats auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés ;
- un vote pour un sigle syndical ;

- Un vote par voie électronique et par correspondance

Tu recevras les informations en septembre prochain et les éléments pour voter en novembre 2012 (attention à bien conserver ces éléments pour pouvoir voter par Internet ou par correspondance).

Tu voteras comme tous les salariés des petites entreprises de moins de onze salariés, pour déterminer la représentativité entre les organisations syndicales.

Cette représentativité déterminera le poids de chaque organisation syndicale, leur représentativité pour signer ou non des accords, des conventions collectives applicables dans les entreprises.

Elle pèsera pour ton travail, tes conditions de travail et de rémunération, tes droits.

Hier, des syndicats pouvaient ne rien représenter et signer des accords pas très favorables aux intérêts des apprentis.

Demain, si nous nous en donnons les moyens, nous pourrions peser par ce vote, en votant CGTR. Le syndicat le plus engagé pour défendre, représenter, négocier vos intérêts.

APPRENTI(E), CES ÉLECTIONS TE CONCERNENT !

- DÉCEMBRE 2011 / Photographie de la liste électorale.
- 5 SEPTEMBRE 2012 / Au plus tard, réception, par chaque électeur d'un courrier l'informant de son inscription.
- 10 SEPTEMBRE 2012 / Publication de la liste électorale, suivie des périodes de recours jusqu'au 22/10/2012.
- 8 OCTOBRE 2012 / Publication de la liste des candidatures sur sigles.
- 3 AU 23 NOVEMBRE 2012 / Réception des documents électoraux aux électeurs.
- 28 NOVEMBRE AU 12 DÉCEMBRE 2012 / Déroulement du vote par correspondance ou électronique.
- 18 AU 21 DÉCEMBRE 2012 / Dépouillement national.

Ton vote, notre vote à tous, exprimera notre volonté, comme dans l'artisanat, de voir se mettre en place dans tous les secteurs des petites entreprises (commerce, professions libérales, économie sociale...) des commissions paritaires territoriales de même nature.

Ensemble, nous voterons CGTR pour demander une égalité de droit pour les salariés des TPE, identiques aux droits des grandes entreprises.

Avec de meilleurs salaires, la prise en charge de tes frais de déplacement, une prise en charge de tes frais de repas, du financement de ton hébergement, de ton logement quand tu es en

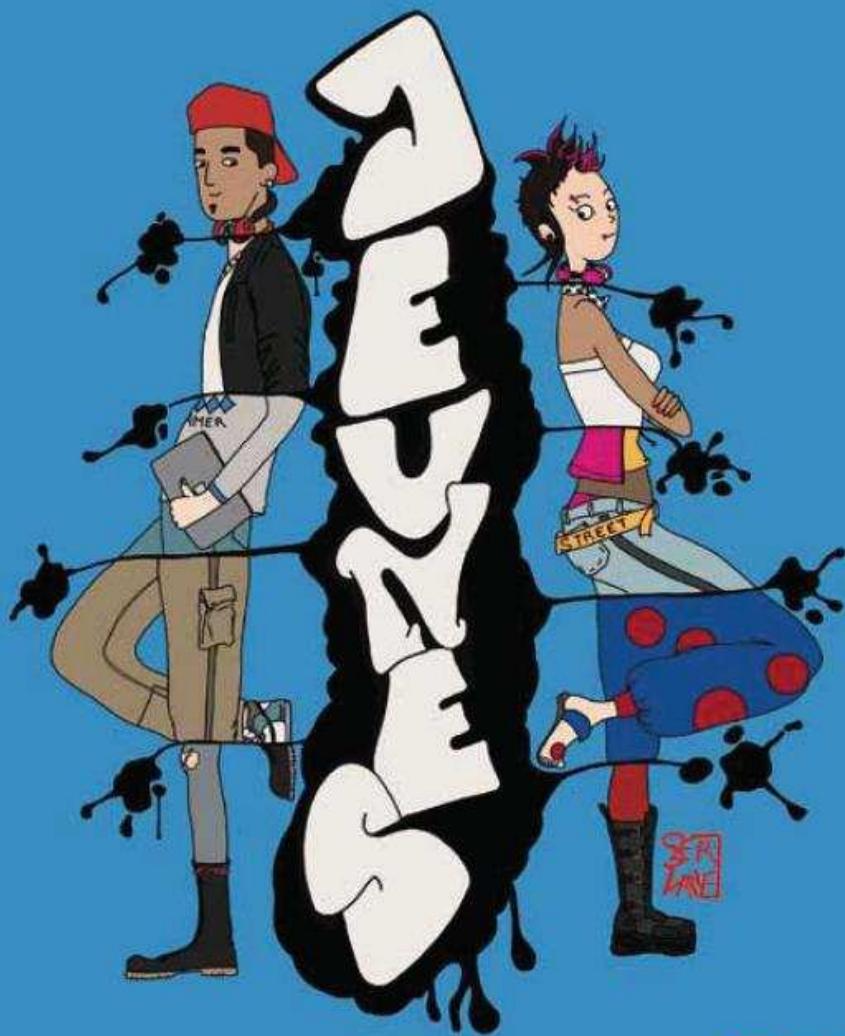
formation en CFA,

mais aussi un déroulement de carrière, des actions sociales (prévoyance, chèque déjeuner, carte apprentis avec des avantages culturels...), aide au reclassement, égalité femme/homme.



LEVE TOI ET VOTE !

PAS NÉS POUR SUBIR



SYNDIQUE TOI !

