



Pôle de Formation
Pasteur

Pôle des métiers de la santé et des sciences de la vie

Droits et devoirs de l'apprenti(e)

en milieu professionnel et au centre de formation

Les droits de l'apprenti(e)

L'apprenti(e) a le statut de salarié et, à ce titre, bénéficie des avantages que les autres salariés de l'entreprise.

Quand je suis à l'école, est-ce du temps de travail ?

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine. (sauf dispositions conventionnelles particulières).

Le temps de formation en CFA est du temps de travail effectif et compte dans l'horaire de travail. Le taux applicable aux heures supplémentaires est celui défini par art L.6222-28 du code du travail.

Pour les apprentis mineurs

La durée légale du travail effectif est fixée à 8 h de travail par jour et 35h par semaine. Une dérogation peut être demandée à l'inspecteur du travail pour un maximum de 5 heures supplémentaires par semaine, après avis du médecin du travail.

Les règles suivantes s'appliquent à l'apprenti mineur:

- 2 jours de repos consécutifs par semaine. L'apprenti ne peut pas travailler le dimanche (sauf dispositions conventionnelles particulières).
- Le travail de nuit est 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.
- Pas plus de 4 h 30 consécutives, qui doivent être suivies d'une pause de 30 minutes consécutives.
- Interdiction de travailler les jours fériés sauf dérogations particulières.



Comment vais-je être rémunéré ?

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, l'apprenti bénéficie d'une rémunération définie en fonction de l'année d'exécution de son contrat, la tranche d'âge de l'apprenti au moment de son embauche et son évolution dans le temps et sa progression dans le cycle de formation. Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du Smic ou SMC (Salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé) pour les plus de 21 ans.

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles prévues au sein de l'entreprise peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour l'apprenti.

En cas de succession de contrat d'apprentissage au sein du même employeur ou employeur différent, des règles particulières de maintien de la rémunération s'appliquent à condition que l'apprenti ait obtenu son diplôme ou titre dans le cadre de son précédent contrat d'apprentissage.

Autres avantages

-Si prévu dans les conventions collectives de l'entreprise : primes, 13ème mois... (selon conventions collectives)

- Participation à l'intéressement (si existante)

Avantages en nature, correspondant à une prestation de logement et/ou nourriture fournie par l'employeur, prévue par le contrat d'apprentissage. Avantages déduits dans la limite de 75 % de la déduction prévue par le Code de la sécurité sociale et ne peuvent excéder 75 % du salaire de l'apprenti (Art D6222-35 du code du travail)

Cotisations

Sur le plan fiscal, l'apprenti bénéficie de 3 avantages principaux :

- Aucune cotisation salariale n'est retranchée de son salaire brut dans la limite de 79 % du Smic (soit 1 267 €). La part de rémunération au-delà de ce montant reste soumise à cotisations.
- Son salaire est exonéré de CSG et de CRDS.
- Son salaire est exonéré de l'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du Smic.

Année d'exécution	Age de l'apprenti			
	SMIC		SMIC ou SMC	
	Moins de 18 ans	18 - 20 ans	21 - 25 ans	26 ans et +
1 ^{ère} année	27 %	43 %	53 %	100 %
2 ^{ème} année	39 %	51 %	61 %	100 %
3 ^{ème} année	55 %	67 %	78 %	100 %

Mes frais sont-ils pris en charge par l'employeur ?

Prise en charge à hauteur de 50 % par l'employeur des frais de transport en commun (Art L3261-2 et R 3261-1 du code du travail), tels que les abonnements SNCF et RATP, ou de l'abonnement à un service de location de vélo permettant le déplacement domicile-travail dans le temps le plus court.

Chèques repas ou accès restaurant d'entreprise

Et si je veux partir en vacances ?

L'apprenti a droit aux congés payés légaux, c'est-à-dire 5 semaines de congés payés par an. L'employeur a le droit de décider de la période à laquelle l'apprenti peut prendre ses congés.

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 : Correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise par an. La condition d'âge s'apprécie au 30 avril de l'année précédant la demande.

Un(e) apprenti(e) peut bénéficier d'un congé maternité selon les règles en vigueur. Un apprenti peut aussi bénéficier d'un congé paternité.

Pour la préparation de ses épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables. L'apprenti bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'1 jour pour participer à la journée d'appel de préparation à la défense. Cette absence n'entraîne pas de perte de salaire.

Vais-je recevoir un bulletin de salaire ?

Le bulletin de salaire est obligatoire (Art. L3241-1 du code du travail). Le salaire de l'apprenti est non imposable dans la limite du montant annuel du SMIC (Art.81 bis du Code général des impôts).

Suis-je soumis à un suivi médical ?

L'apprenti bénéficie d'une visite d'information et de prévention (VIP) dans le cadre de son embauche. Elle doit avoir lieu dans les 2 mois qui suivent l'embauche.

Lorsque l'apprenti est mineur, ou lorsqu'il travaille de nuit, cette visite doit avoir lieu avant son embauche.

Si l'apprenti est affecté à des travaux réglementés, un examen médical d'aptitude doit obligatoirement être réalisé par le médecin du travail. Cet examen doit avoir lieu au plus tard dans les 2 mois qui suivent son embauche. L'apprenti bénéficie également des visites périodiques et de la visite de reprise après un arrêt de travail.



Pour ma retraite comment ça se passe ?

L'apprenti est obligatoirement affilié à une caisse de retraite complémentaire non- cadre (accord du 08 décembre 1961 aux salariés de moins de 21 ans) Loi n°2014-40 du 20 janvier 2014). Les années de formation sont capitalisées comme des années pleines à valoir sur la retraite.

Ai-je le droit à une protection sociale ?

L'apprenti est assuré social et bénéficie de la même protection sociale que les autres salariés (sans être assujéti aux cotisations (assurance maladie, maternité, invalidité, vieillesse, accidents du travail et maladies professionnelles). Prise en charge des accidents du travail et des maladies professionnelles lorsque l'apprenti est en entreprise et en centre de formation (Art. L6222-32 du code du Travail). Obligation de l'entreprise de proposer une mutuelle à l'apprenti

L'apprenti bénéficie des régimes de prévoyance complémentaire existants dans l'entreprise.

Si je ne trouve pas d'emploi à la fin de mon contrat ai-je le droit au chômage ?

Les apprentis bénéficient à la fin de leur contrat d'apprentissage des mêmes droits pour le chômage que les autres salariés.

Puis-je participer aux élections syndicales ?

L'apprenti peut adhérer à un syndicat. L'apprenti est électeur à partir de 16 ans et après 3 mois d'ancienneté aux élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise

L'apprenti peut être élu comme délégué du personnel ou membre du comité d'entreprise, et désigné délégué syndical.

Si j'ai un différend avec mon employeur que puis-je faire ?

Le médiateur consulaire de l'apprentissage peut être saisi par toute personne et toute entreprise engagée dans un contrat d'apprentissage à l'exception des contrats liés à la Fonction Publique.

Quels sont les avantages dont je peux bénéficier ?

L'apprenti bénéficie du CPF www.moncompteformation.gouv.fr

L'apprenti peut, sous conditions, bénéficier d'une aide financière au permis de conduire - Décret 2019-1 du 3 janvier 2019

L'apprenti qui a trouvé une entreprise et signer son contrat peut bénéficier de la carte d'étudiant des métiers. Cette carte sera produite par le centre de formation et distribuée à chaque apprenti au courant de la rentrée. Elle permet de bénéficier de nombreuses réductions.



Les devoirs de l'apprenti(e)

- Respecter le règlement intérieur du Pôle de formation Pasteur et de l'entreprise
- Respecter les horaires de travail.
- L'exécution du travail par le salarié implique que celui-ci adopte un comportement professionnel de nature à éviter les erreurs ou négligences répétées, il doit respecter la discipline et les directives de ses supérieurs hiérarchiques.
- L'apprenti peut éventuellement être tenu à une obligation de discrétion et de confidentialité. Il est tenu à un devoir de réserve, notamment dans le cadre du service public.
- Fournir les justifications pour vos absences telles que définies dans le code du travail (retenue éventuelle sur salaire aussi bien en entreprise qu'au CFA)
- Effectuer les missions confiées par l'entreprise et par le CFA.
- Il doit prendre soin du matériel qu'on lui confie, ne pas consommer des substances de nature à nuire à son travail (alcool, drogue etc.), suivre les consignes de sécurité générales et spécifiques auxquelles il peut être soumis dans le cadre de ses fonctions.
- Suivre avec assiduité les enseignements et se présenter à l'examen
- L'apprenti(e) est responsable de son livret d'apprentissage et s'engage à le présenter à chaque alternance à son entreprise d'accueil et à son établissement de formation.

Une violation de ces devoirs ou obligations peut entraîner des sanctions disciplinaires, voire le licenciement de l'apprenti ou du salarié.

A cet égard, il est rappelé que l'exclusion définitive de l'apprenti prononcée par le CFA, constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement pour motif personnel par l'employeur.



Charte de la citoyenneté

L'apprenti est protégé dans ses droits et ses libertés individuels :

- Il ne peut faire l'objet de mesures discriminatoires ou contraires à l'égalité de traitement des salariés.
- L'apprenti a droit sur son lieu de travail au respect de sa vie privée et au respect de sa liberté d'expression qui toutefois est limitée par ses propres obligations de discrétion et de loyauté envers son employeur.
- Il a le droit également au respect de ses opinions et de ses convictions religieuses. Le port d'un signe ou d'un vêtement religieux est autorisé. Toutefois, la liberté de se vêtir à sa guise pendant le temps et sur le lieu de travail n'est pas une liberté fondamentale. L'employeur peut ainsi interdire certaines tenues ou accessoires (ou imposer le port de certaines tenues) pour des raisons de sécurité, de santé ou d'hygiène sanitaire. Une clause de neutralité dans un règlement intérieur peut interdire à un salarié en contact avec la clientèle le port de tout signe manifestant des convictions personnelles
- Pour autant qu'il soit nécessaire de le rappeler, le harcèlement moral et/ou sexuel constitue un délit.
- La loi organise la protection des salariés, des agents publics et des stagiaires. Le harcèlement moral se manifeste par des agissements malveillants répétés (remarques désobligeantes, intimidations, insultes), qui ont pour effet une forte dégradation des conditions de travail de la victime et qui porte atteinte à ses droits et à sa dignité, altère sa santé physique ou mentale, ou compromet son avenir professionnel.
- Le harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Ces agissements sont interdits, même en l'absence de lien hiérarchique entre celui ou celle qui commet et celui ou celle qui subit.

Ils sont passibles de sanctions pénales. Tout apprenti bénéficie de protection contre la discrimination et contre le harcèlement moral et sexuel.

L'apprenti et son entreprise – Interlocuteurs internes à l'entreprise

> Le Comité Social et Economique (CSE) : Obligatoire à partir de 11 salariés, le CSE a des attributions en matière de santé, de sécurité des conditions de travail, d'activités sociales et culturelles. Il assure l'expression collective des salariés.

> Le responsable sécurité : Il est présent en fonction de la taille de l'entreprise. Son rôle est d'assister et d'aider l'employeur à la mise en place d'une politique de prévention des risques professionnels.

> Infirmier(e) de santé au travail : Obligatoire à partir de 200 salariés dans l'industrie et 500 dans le tertiaire, il assure le suivi de la santé des salariés et participe à la politique de prévention de l'entreprise.

> Le Sauveteur Secouriste du Travail (SST) : Salarié formé pour intervenir en cas d'accident du travail ou d'un malaise, il est aussi un acteur de prévention

L'apprenti et son entreprise – Interlocuteurs externes à l'entreprise

> Le service de santé au travail : La médecine du travail intervient auprès des salariés pour prévenir toute altération de leur santé dans l'exercice de leur activité professionnelle. Une visite à l'embauche puis des visites régulières permettent de maintenir l'aptitude du salarié à son poste.

> L'inspection du travail : Elle informe, conseille et contrôle l'application des règles du droit du travail au sein des entreprises.

En résumé...

LE RÔLE DE L'EMPLOYEUR

- Favoriser l'insertion professionnelle de l'alternant dans l'entreprise
- Lui donner les moyens nécessaires à la formation pratique
- Permettre au tuteur/maître d'apprentissage d'assurer l'accompagnement de l'alternant, tout en exécutant sa propre prestation de travail.

LE RÔLE DE L'ALTERNANT

- Suivre avec assiduité sa formation
- Bien s'intégrer dans l'entreprise
- Respecter l'organisation de l'entreprise et de l'établissement

LE RÔLE DU CENTRE DE FORMATION

- Assurer la formation théorique de l'alternant pour l'acquisition de la qualification ou du titre visé
- Assurer et suivre de manière étroite le partenariat avec l'entreprise



LIENS UTILES

[Le portail de l'alternance](#)

[Le site d'information officiel](#)
pour les personnes en situation de handicap
et leurs aidants

[La formation professionnelle](#)
sur le site du Ministère du travail, du plein emploi
et de l'insertion

Accès

CAMPUS 1

13 rue des Docks Rémois 51450 BETHENY

Transport en commun disponible depuis la gare de Reims

Prendre la ligne de bus 8 direction « LA COUTURELLE – CHAMP PAVEAU »
Arrêt « MARYSE BASTIÉ »

CAMPUS 2

136 Rue Georges Charpak 51430 BEZANNES

Transport en commun disponible depuis la gare de Reims

Prendre le tramway direction « HOPITAL DEBRE / GARE CHAMP. TGV /
LEON BLUM » Arrêt « LEON BLUM »

Etablissements accessibles aux personnes à mobilité réduite

Nous contacter

☎ 03 26 87 88 38

✉ accueil@cfpast.com

🌐 www.cfpast.com

 Pôle de Formation
Pasteur

Pôle des métiers de la santé et des sciences de la vie

