

DROITS ET DEVOIRS DE L'APPRENTI

Les droits de l'apprenti

L'apprenti bénéficie des mêmes droits que les salariés de l'entreprise, et de dispositions légales propres à sa situation d'apprenti :

- **Le droit au respect.**
- ☑ **Le respect des horaires légaux du travail (35 heures par semaine sauf dispositions conventionnelles particulières) et des jours de repos. Les apprentis de moins de 18 ans ne peuvent pas faire d'heures supplémentaires, sauf autorisation préalable de l'Inspection du travail et après avis conforme du médecin du travail de l'entreprise. Le travail de nuit, de 22 heures à 6 heures, est régi par des dispositions identiques.**
- ☑ **Une rémunération déterminée en pourcentage du SMIC ou du salaire minimum conventionnel s'il est plus favorable. Cette rémunération est exonérée d'impôt sur le revenu.**
- ☑ **Les indemnités journalières par la Sécurité Sociale en cas d'arrêt de travail (maladie...) ou d'accident du travail.**
- ☑ **Des allocations familiales peuvent être perçues par les parents jusqu'aux 20 ans de l'apprenti si son salaire ne dépasse pas 55% du SMIC. ☑ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2918>**

[Contrat d'apprentissage | Service-public.fr](#)

- **La protection sociale** : l'apprenti dépend du régime général des salariés et doit obligatoirement demander le changement de son statut afin de pouvoir obtenir le remboursement de ses frais médicaux. La procédure est décrite sur le site de la Sécurité Sociale (<http://www.ameli.fr> rubrique salariés)
- **Les congés payés** : l'apprenti retourne en entreprise. Il bénéficie des congés habituels dus aux autres salariés (2 jours ½ ouvrables de repos par mois de travail effectif) et d'un congé spécifique de 5 jours pour préparer ses examens. Ce congé donne droit au maintien du salaire. (article L 6222-35 du Code du travail)
- **L'exonération d'impôt sur le revenu** : les revenus de l'apprenti sont exonérés d'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du SMIC, seul le surplus est imposable. La déclaration des revenus reste toutefois obligatoire
- **La capitalisation des années de formation** : comme des années pleines à valoir sur sa retraite
 - **Frais de transport**

Si vous utilisez les transports en commun pour vous rendre à votre travail, votre employeur doit vous rembourser 50 % de votre carte d'abonnement. Vous avez droit au même coup de pouce si vous utilisez un service public de location de vélos — le Vélib' à Paris, par exemple.

Si vous utilisez un moyen de transport personnel (voiture, moto, scooter, etc.), votre employeur n'est pas tenu de prendre en charge vos frais d'essence ou assurance. Mais rien ne lui interdit de le faire. Pour en savoir plus, rendez-vous sur le site service-public.

- **Contrat d'apprentissage : des avantages liés aux repas**

Si les salariés de l'entreprise où vous travaillez ont accès à une cantine ou à des tickets-restaurant, votre **contrat d'apprentissage** vous donne les mêmes droits, aux mêmes conditions !

Dans certains secteurs professionnels, il est d'usage de fournir un repas aux **apprentis**. L'employeur peut alors opérer une retenue sur votre salaire sans pouvoir dépasser un montant maximal.

De nombreuses mesures sont mises en place pour aider les apprentis. Pour les connaître lisez notre article "Apprentissage : les mesures pour les jeunes".

- **Apprentissage : les congés payés**

Vous bénéficiez du même nombre de congés payés dans l'année que les autres salariés de l'entreprise où vous travaillez. Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, vous avez donc droit à 2,5 jours ouvrables de congés par mois travaillé pendant la période de référence. La convention collective, éventuellement applicable dans votre entreprise, peut vous donner des droits supplémentaires.

N'hésitez pas à questionner un représentant du personnel (délégué du personnel, délégué syndical) à ce sujet.

Pour préparer les épreuves auxquelles vous devez vous présenter pour l'obtention de votre diplôme, vous bénéficiez d'un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables.

Bon à savoir : quelle que soit leur ancienneté, les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé sans solde de 30 jours ouvrables maximum par an. Mais attention, votre employeur n'est pas tenu de vous rémunérer pour les journées de vacances que vous prenez au-delà des congés payés que vous avez acquis.

Par exemple : vous êtes entré en **apprentissage** le 1er septembre 2019. À compter du 1er juin 2020, vous avez droit à 22,5 jours de congés payés (9 x 2,5). Si vous le souhaitez, vous pouvez demander à votre employeur de prendre 30 jours ouvrables de vacances, mais vous ne serez payé que 22,5 jours.

- **Dates de vacances : c'est l'employeur qui décide !**

L'employeur a le droit de décider de la période à laquelle vous prendrez vos congés payés. Vous ne pouvez pas lui imposer vos dates, mais simplement lui proposer. La répartition des congés doit cependant respecter les règles suivantes :

- un maximum de 24 jours ouvrables peut être pris d'affilée (la 5e semaine doit être prise à part sauf lorsque les salariés justifient de contraintes géographiques particulières ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie) ;
- un congé payé ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu ;
- un congé de plus de 12 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié seulement, sauf lorsque le congé a lieu pendant la période de fermeture de l'établissement. Une des fractions doit être au moins égale à 12 jours de congés continus compris entre deux jours de repos hebdomadaires ;
- il peut être dérogé à la règle précédente du fractionnement dans certains cas.

Les devoirs de l'apprenti

L'apprenti est astreint aux mêmes obligations que les autres salariés de l'entreprise. Il doit :

- **Suivre les cours** avec assiduité et se présenter aux examens
- **Effectuer le travail** qui lui est confié en vue de sa formation au sein du CFA et en entreprise
- **Respecter une éventuelle clause de non-concurrence** à la demande de son entreprise
- **Respecter le règlement intérieur** de l'entreprise et du cfa transmettre, le cas échéant, les **justificatifs d'absence** tels qu'ils sont définis par le code du travail. Les autres absences sont définies comme injustifiées
- **Informé le CFA** de tout changement affectant son contrat (rupture,...)